Liberté • Égalité • Fraternité
RÉPUBLIQUE FRANÇAISE

MINISTÈRE DE LA DÉCENTRALISATION
ET DE LA FONCTION PUBLIQUE

ÉGALITÉ PROFESSIONNELLE
ÉDITION 2014

Rapport annuel sur l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes dans la fonction publique

RAPPORT ANNUEL

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

MINISTÈRE DE LA DÉCENTRALISATION
ET DE LA FONCTION PUBLIQUE

Rapport annuel sur l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes dans la fonction publique

ÉDITION 2014

Directrice de la publication : **Marie-Anne LÉVÊQUE**

Rédactrice en chef : **Maïa ROHNER**

Rédactrice en chef adjointe : **Valérie PLOMB**

Coordination éditoriale : **bureau de la communication, Diane LAROCHE-JOUBERT**

Contribution au Titre 1

Valérie Plomb (DGAFP)

Contributions au Titre 2 et aux Chiffres-clés

Extraits du Rapport annuel sur l'état de la fonction publique – Faits et chiffres – édition 2013

Rédactrice en chef : **Christine Gonzalez-Demichel**

Coordinatrice scientifique : **Amandine Schreiber**

Eva Baradji (DGAFP)
Ludovic Besson (DGCL)
Nunzia Bounakhla (DGAFP)
Emma Davie (DGAFP)
Olivier Dorothée (DGAFP)
Magalie Flachère (DGAFP)
Loïc Gautier (CNRACL)
Safiédine Hama (DGAFP)
Salah Idmachiche (DGAFP)
Pauline Le Falher (DGAFP)
Julien Loquet (Drees)
Frédérique Mercier (DGFiP)
Erwan Pouliquen (DGAFP)
Mélinée Treppoz (DGAFP)

Contributions au Titre 3

Anne Amson (SGG-Mission cadres dirigeants)
Christophe Calcagni (SGG-Mission cadres dirigeants)
Raphaëlle Moreau (DGAFP)
Pierre Profizi (DGAFP)
Isabelle Sellom (DGAFP)

Mise en page et réalisation : Sandrine Beaulieu

« En application de la loi du 11-mars 1957 (art.-41) et du Code de la propriété intellectuelle du 1er juillet 1992, complétés par la loi du 3-janvier 1995, toute reproduction partielle ou totale à usage collectif de la présente publication est strictement interdite sans autorisation expresse de l'éditeur. Il est rappelé à cet égard que l'usage abusif et collectif de la photocopie met en danger l'équilibre économique des circuits du livre ».

Reproduit d'après documents fournis. ISBN : 978-2-11-0099043-3

Nous avons célébré, le 21 avril 2014, les 70 ans du droit de vote et d'éligibilité des femmes en France.

Que s'est-il passé depuis 70 ans, tant dans le champ politique que dans le champ économique et social ? Une révolution silencieuse qui a vu les femmes non seulement s'affirmer comme citoyennes et responsable politiques, mais également entrer en grand nombre dans le monde du travail salarié, jusqu'à représenter plus de 60 % des 5,4 millions d'agents de la fonction publique.

Néanmoins, cette révolution reste, dans de nombreux domaines, inachevée.

L'égalité des droits – garantie à tous par la Constitution, et dans le champ de la fonction publique, par la loi du 13 juillet 1983 – reste à construire dans les faits.

En effet, y compris dans la fonction publique, des inégalités persistantes peuvent être constatées, tant dans le déroulement des parcours professionnels qu'en matière de rémunérations, et cela en dépit d'un statut général des fonctionnaires protecteur qui vise à promouvoir l'égalité entre les agents publics, quel que soit leur sexe.

Le Gouvernement a la volonté de progresser résolument vers l'égalité réelle entre les femmes et les hommes, notamment dans le domaine fondamental de l'emploi.

L'enjeu pour la fonction publique est de taille. Premier employeur de France, le secteur public se doit d'être à la hauteur en termes d'exemplarité. De plus, l'égalité professionnelle est un levier d'efficience et de progrès en matière de gestion des ressources humaines pour l'ensemble des agents publics.

Cependant, il n'existe pas de pilotage éclairé sans données objectives.

Tel est le rôle du présent rapport. Prévu par la loi n° 2012-347 du 12 mars 2012 et précisé par le protocole d'accord du 8 mars 2013, le *Rapport annuel sur l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes dans la fonction publique* présente des données sexuées et des analyses sur les trois versants de la fonction publique. Il est le pendant national du rapport de situation comparée entre les femmes et les hommes désormais obligatoire dans chaque bilan social présenté devant chaque comité technique.

Effectifs, recrutements, départs à la retraite, rémunérations, formation, conditions de travail, relations professionnelles et action sociale sont détaillés et analysés. Cette première édition reprend des données publiées dans la partie « Faits et chiffres » du *Rapport annuel sur l'état de la fonction publique – édition 2013*. Les prochaines éditions conserveront cette partie statistique pour permettre un suivi dans la durée, et seront également enrichies d'études, de témoignages et de bonnes pratiques.

Présenté chaque année au Conseil commun de la fonction publique, ce rapport est ensuite transmis au Parlement. Il bénéficiera d'une large diffusion.

La parution de ce rapport deviendra un rendez-vous annuel de dialogue social dans la fonction publique et un outil de pilotage permettant d'aller résolument vers l'égalité réelle entre les femmes et les hommes.

Marylise LEBRANCHU
Ministre de la Décentralisation
et de la Fonction publique

TITRE 1

Introduction et point d'actualité : 2013 et 2014, deux années sous le signe de l'égalité professionnelle 7

TITRE 2

Faits et chiffres de l'égalité professionnelle dans la fonction publique 13

1 Effectifs et caractéristiques des agents de la fonction publique 17

1.1 Les principales caractéristiques des agents de la fonction publique au 31 décembre 2011 19

1.2 La diversité des statuts et des situations d'emploi dans la fonction publique 51

2 Flux de personnels dans les trois versants de la fonction publique 59

2.1 Les recrutements externes dans la fonction publique de l'État et la fonction publique territoriale en 2011 61

2.2 La reconnaissance des acquis de l'expérience professionnelle dans la fonction publique de l'État depuis 2007 81

2.3 Les recrutements internes et la promotion dans la fonction publique de l'État et la fonction publique territoriale 83

2.4 Les départs à la retraite dans les trois versants de la fonction publique 109

3 Rémunérations dans les trois versants de la fonction publique 147

3.1 Les rémunérations dans les trois versants de la fonction publique en 2011 149

4 Formation 179

4.1 La formation statutaire et professionnelle dans les ministères 181

5 Conditions, organisation et temps de travail 183

5.1 L'exposition aux risques professionnels dans la fonction publique : une première analyse par métier à partir de l'enquête SUMER 2009-2010 185

5.2 L'organisation et le temps de travail 209

5.3 Les congés et autres causes d'absence au travail 217

6 Relations professionnelles et dialogue social 219

6.1 La part des femmes dans les instances représentatives 221

6.2 Les mesures prises par les commissions de recours 223

7 Action sociale 225

7.1 Politique sociale 227

TITRE 3

Suivi de la féminisation des nominations et primo-nominations ministérielles en 2013 sur les emplois à la décision du Gouvernement et les emplois de direction des administrations centrales de l'État 233

1 La politique menée en faveur de la féminisation de l'encadrement supérieur et dirigeant de l'État depuis 2012 235

2 Les nominations de cadres dirigeants en conseil des ministres en 2013 238

3 Les nominations aux emplois de direction des administrations centrales de l'État en 2013 239

ANNEXES

1 L'égalité professionnelle dans la fonction publique en chiffres-clés 243

2 Protocole d'accord relatif à l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes dans la fonction publique 265

3 Décret n° 2013-1313 du 27 décembre 2013 relatif au rapport annuel sur l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes dans la fonction publique 287

4 Tableau de renvoi des indicateurs du protocole vers les tableaux et graphiques concernés dans le présent rapport 291

TITRE 1

Introduction et point d'actualité

2013 et 2014, deux années sous le signe de l'égalité professionnelle

Depuis 2012, le Gouvernement s'est engagé à promouvoir l'exemplarité des employeurs publics en matière d'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes.

L'année 2013 a été riche d'avancées dans ce domaine. Ainsi, le 8 mars a marqué un tournant décisif pour l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes dans la fonction publique. Après une négociation constructive, un accord a été signé par l'ensemble des employeurs publics et des dix organisations syndicales représentatives, sous l'égide du Premier ministre et de la ministre en charge de la fonction publique. Cet accord s'applique ainsi aux 5,4 millions d'agents publics.

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

Que s'est-il passé en 2013 ?

Un accord structurant signé à l'unanimité

Signé le 8 mars 2013, le protocole d'accord relatif à l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes dans la fonction publique prévoit la mise en œuvre de 15 mesures organisées en quatre axes : le dialogue social, élément structurant pour parvenir à l'égalité professionnelle ; l'égalité dans les parcours professionnels et les rémunérations ; une meilleure articulation entre vie professionnelle et vie personnelle ; la prévention des violences et harcèlements sur le lieu de travail (voir l'annexe 1 de ce rapport).

Chaque service dans chaque versant de la fonction publique est mobilisé pour décliner, dès 2014, l'ensemble des 15 mesures de l'accord du 8 mars 2013.

Un dialogue social de qualité et des outils d'accompagnement RH

A la suite de la signature de l'accord du 8 mars 2013, son comité de suivi, composé des signataires, s'est réuni trois fois en 2013. Il est consulté sur le contenu des textes et documents d'accompagnement RH prévus par l'accord, ainsi que sur le respect du calendrier de mise en œuvre.

Les travaux du comité de suivi ont ainsi abouti à la publication de la circulaire d'application de l'accord du 8 mars 2013 (8 juillet 2013), du décret relatif à la désignation des membres des jurys et des comités de sélection pour le recrutement et la promotion des fonctionnaires (10 octobre 2013), du décret relatif au rapport annuel sur l'égalité entre les femmes et les hommes dans la fonction publique (27 décembre 2013), de la circulaire relative au harcèlement sexuel et moral (4 mars 2014) et des référentiels de formation relatifs à l'égalité professionnelle (mars 2014).

La mise en œuvre d'une politique d'objectifs chiffrés

La loi n° 2012-347 du 12 mars 2012 a introduit des objectifs chiffrés de représentation équilibrée dans l'encadrement supérieur et dirigeant des trois versants de la fonction publique (article 56), mais aussi parmi les personnalités qualifiées des conseils d'administration des établissements publics (article 52) et dans les jurys et comités de sélection (article 55).

Dès 2013, la part de chaque sexe dans les primo-nominations aux emplois de direction et à la décision du Gouvernement doit atteindre au moins 20 % (puis 30 % pour celles prononcées de 2015 à 2017 et 40 % à partir de 2018). Si ces objectifs chiffrés ne sont pas atteints, des sanctions financières s'élèvent à 30 000 euros par nomination manquante en 2013, avec une montée en charge jusqu'à 90 000 euros en 2018. Le projet de loi relatif à la déontologie et aux droits et obligations des fonctionnaires prévoit d'avancer l'échéance finale à 2017.

Quels enjeux pour 2014 ?

Désormais, les enjeux sont de trois ordres : poursuivre la mobilisation des employeurs publics et des organisations syndicales dans l'application de l'accord ; développer la connaissance objective de la situation comparée des femmes et des hommes dans la fonction publique ; prendre en compte la dimension « égalité professionnelle » dans toutes les réformes et négociations en cours.

Une mobilisation toujours plus active et cohérente

Le 6 janvier 2014, le Premier ministre a présenté, au cours du 2ème Comité interministériel aux droits des femmes et à l'égalité entre les femmes et les hommes (CIDFE), le nouveau programme d'action du Gouvernement pour 2014, centré sur l'emploi des femmes, la mixité des métiers et l'égalité professionnelle.

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

Pour leur part, **les versants territorial et hospitalier** de la fonction publique ont engagé de nombreuses actions de communication et s'organisent afin de favoriser l'échange de bonnes pratiques.

Par ailleurs, **la nouvelle Charte pour la promotion de l'égalité et la lutte contre les discriminations dans la fonction publique** a été signée, le 17 décembre 2013, par la ministre de la Réforme de l'État, de la Décentralisation et de la Fonction publique et par le Défenseur des droits, après concertation avec les employeurs publics et les organisations syndicales représentatives. Les signataires se sont engagés à publier, chaque année à partir de 2014, **un bilan de la mise en œuvre** de cette charte dans les trois versants de la fonction publique.

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

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

2014 verra également la **publication de travaux de recherche** très attendus.

Il s'agit tout d'abord du rapport sur **« Le plafond de verre dans les ministères. Une analyse de la fabrication organisationnelle des dirigeant.e.s »**, sous la coordination de la sociologue Catherine Marry. Ce rapport, financé par la DGAFP dans le cadre de l'appel d'offre sur « Les inégalités entre les hommes et les femmes dans les carrières des dirigeants dans la fonction publique de l'État », est le résultat d'une enquête auprès d'une centaine de cadres dirigeants et supérieurs –

femmes et hommes – de deux directions générales des ministères économiques et financiers et de deux directions générales des ministères sociaux. Il met en évidence des points de blocage et les mécanismes de production des inégalités entre les femmes et les hommes dans l'accès aux plus hauts postes de la fonction publique.

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

La prise en compte de la dimension « égalité professionnelle » dans toutes les réformes et concertations

Deux nouvelles lois viendront dynamiser le dispositif en 2014.

Le projet de loi pour l'égalité réelle entre les femmes et les hommes réaffirme, dans son article 1er, le rôle de l'État, des collectivités territoriales et de leurs établissements publics dans la mise en œuvre d'une politique pour l'égalité entre les femmes et les hommes **selon une approche intégrée**.

Le projet de loi relatif à la déontologie et aux droits et obligations des fonctionnaires transpose une partie de l'accord du 8 mars 2013.

L'une des dispositions concerne le congé de paternité et d'accueil de l'enfant. Afin de favoriser la coparentalité dès la naissance d'un enfant, ce congé deviendra de droit pour l'ensemble des agents exerçant dans la fonction publique, sans perte de rémunération, quel que soit l'employeur. A la demande de l'agent, ce congé pourra être fractionnable en deux périodes durant la période de 4 mois suivant la naissance de l'enfant, dans le respect des droits existants.

Une autre disposition porte sur la représentation équilibrée entre les femmes et les hommes dans les instances de dialogue social **au sein des collèges des employeurs territoriaux** dans le Conseil commun de la fonction publique et les conseils supérieurs de la fonction publique territoriale et de la fonction publique hospitalière.

L'égalité professionnelle est également inscrite à l'agenda social 2014 de la fonction publique, dans le cadre d'une approche intégrée.

Tout d'abord, les employeurs publics et les organisations syndicales mèneront une réflexion, dans le cadre de la **concertation sur la qualité du dialogue social**, sur la **représentation équilibrée entre les femmes et les hommes dans les instances de dialogue social**.

Ensuite, la négociation relative à la **qualité de vie au travail**, ouverte le 10 avril 2014, abordera la question de l'amélioration de la **conciliation entre vie professionnelle et vie personnelle**.

Encadré 1 : Les fondements juridiques du rapport annuel sur l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes dans la fonction publique (mesure 1.1 de l'accord du 8 mars 2013)

• L'article 6 bis de la loi n° 83-684 du 13 juillet 1983, complété par l'article 50 de la loi 2012-347 du 12 mars 2012, prévoit que « Le Gouvernement présente devant le Conseil commun de la fonction publique un rapport sur les mesures mises en œuvre pour assurer l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes. Ce rapport annuel, dont les modalités de mise en œuvre sont définies par décret, comprend notamment des données relatives au recrutement, à la féminisation des jurys, à la formation, au temps de travail, à la promotion professionnelle, aux conditions de travail, à la rémunération et à l'articulation entre l'activité professionnelle et la vie personnelle. Ce rapport est remis au Parlement.»

• Le décret d'application de l'article 50 de la loi du 12 mars 2012 : soumis pour avis aux signataires de l'accord du 8 mars 2013 lors du comité de suivi du 9 juillet 2013, il a été voté à l'unanimité lors de son passage devant le Conseil commun de la fonction publique le 5 novembre 2013 et publié le 27 décembre 2013 (voir en annexe de ce rapport).

Encadré 2 : Les sources du rapport annuel sur l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes dans la fonction publique

Ainsi que le précise le décret n° 2013-1313 du 27 décembre 2013, *le rapport annuel sur l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes dans la fonction publique* comprend notamment des données dans les domaines suivants : conditions générales d'emploi ; rémunération ; formation ; conditions de travail ; congés ; organisation du temps de travail.

La liste des indicateurs contenus dans ces six domaines et devant figurer au rapport annuel sur l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes dans la fonction publique est énumérée en annexe du décret n° 2013-1313 du 27 décembre 2013, et en annexe 1 du protocole d'accord du 8 mars 2013.

Les textes et données figurant dans ce rapport annuel sont, pour l'essentiel, extraits de la partie « *Faits et chiffres » du Rapport annuel sur l'état de la fonction publique - édition 2013*, réalisée par le service statistique ministériel de la fonction publique. Ils sont complétés ponctuellement par d'autres données de gestion ou d'enquêtes.

TITRE 2

Faits et chiffres de l'égalité professionnelle dans la fonction publique

Effectifs et caractéristiques des agents de la fonction publique 1

Flux de personnels dans les trois versants de la fonction publique 2

Rémunérations dans les trois versants de la fonction publique 3

Formation 4

Conditions, organisation et temps de travail 5

Relations professionnelles et dialogue social 6

Action sociale 7

Les textes présentés ici sont extraits de la partie « Faits et chiffres » du *Rapport annuel sur l'état de la fonction publique - Édition 2013*.

1 Effectifs et caractéristiques des agents de la fonction publique

Les principales caractéristiques des agents de la fonction publique au 31 décembre 2011 1.1

La diversité des statuts et des situations d'emploi dans la fonction publique 1.2

1.1 Les principales caractéristiques des agents de la fonction publique au 31 décembre 2011

Chiffres-clés

61 % des agents de la fonction publique sont des femmes fin 2011 (contre 44 % parmi les salariés du privé) :
- 77 % dans la FPH
- 61 % dans la FPT
- 54 % dans la FPE

Au 31 décembre 2011, 5,359 millions d'agents (hors bénéficiaires de contrats aidés) travaillent dans la fonction publique sur le territoire national (métropole + DOM). Il s'agit d'une population plus âgée et plus féminisée que celle du secteur privé. Ils sont âgés en moyenne de 42 ans, soit deux ans de plus que les salariés du privé. La fonction publique emploie 61 % de femmes contre 44 % dans le privé.

Les caractéristiques des agents de la fonction publique présentent toutefois certaines spécificités selon les versants. La FPH constitue le versant le plus féminisé avec 77 % de femmes contre 61 % dans la FPT et 54 % dans la FPE. La FPT se distingue des deux autres versants par la proportion nettement supérieure des 50 ans et plus qu'elle emploie relativement aux agents de moins de 30 ans. On compte 3 agents de 50 ans et plus pour un agent de moins de 30 ans dans la FPT, alors que, dans les deux autres versants il y a moins de deux agents de 50 ans et plus pour un agent de moins de 30 ans. La FPE se différencie quant à elle par un niveau de qualification plus élevé de ses agents : 53 % relèvent de la catégorie A contre 29 % dans la FPH et 9 % dans la FPT.

L'analyse des caractéristiques statutaires des agents s'appuie désormais sur une nomenclature des statuts harmonisée sur les trois versants de la fonction publique. Dans les trois versants considérés globalement, la part des non-titulaires est passée de 14,3 % à 16,8 % des effectifs entre fin 2000 et fin 2011. En onze ans, le nombre de non-titulaires a augmenté en moyenne de 2,5 % par an, l'ensemble des agents connaissant pour sa part une progression annuelle moyenne de 0,9 %.

Certains statuts influencent par ailleurs fortement la répartition par genre et par âge (des hommes militaires dans la FPE, des femmes assistantes maternelles et familiales dans la FPT, davantage de jeunes parmi les non-titulaires, etc.), de même que les domaines d'attribution et les filières s'avèrent déterminants : plus de femmes aux ministères du Travail et à l'Éducation nationale, moins à la Défense et à l'Intérieur ; une part de femmes prépondérante dans les filières sociale et médico-sociale de la FPT et soignante et administrative dans la FPH. Enfin, si les femmes qui occupent des emplois d'encadrement supérieur et de direction restent minoritaires, elles sont presque systématiquement plus jeunes en moyenne que les hommes.

Plus de femmes dans la fonction publique que dans le secteur privé

Les agents en emploi dans la fonction publique présentent certaines spécificités sociodémographiques par rapport aux salariés du privé. La proportion de femmes, largement majoritaires dans l'ensemble de la fonction publique, en constitue une. Au 31 décembre 2011, on compte 61 % de femmes dans la fonction publique, contre 44 % parmi les salariés du secteur privé. La FPH constitue le versant le plus féminisé avec 77 % de femmes, proportion qui atteint 87 % dans les établissements d'hébergement pour personnes âgées. Cette part s'élève à 61 % dans la fonction publique territoriale et varie selon le type de collectivité, dans le contexte particulier de développement des structures intercommunales. Ainsi, les femmes représentent près de neuf agents sur dix dans les établissements communaux et plus des deux tiers d'entre eux dans les départements. Inversement, elles ne constituent qu'un quart des effectifs des établissements départementaux et la moitié dans les structures intercommunales. Dans la FPT, la part des femmes varie également selon la taille des communes. Elle s'établit à 57 % dans les communes de moins de 2 000 habitants et culmine à 64 % dans les communes de plus de 50 000 habitants. Enfin, avec 54 % de femmes, la fonction publique de l'État est la moins féminisée : les femmes sont davantage présentes dans les Épa que dans les ministères.

Figure 1.1-1 : Effectifs, part des femmes et âge des agents des trois fonctions publiques par type d'employeur au 31 décembre 2011

		Effectifs (en milliers)	Part de femmes (en %)	Âge moyen (en années)			Part des moins de 30 ans (en %)			Part des 50 ans et plus (en %)		
				Hommes	Femmes	Ensemble	Hommes	Femmes	Ensemble	Hommes	Femmes	Ensemble
FPE	Ministères	1 965,9	53	41	43	42	17	12	15	26	30	28
	Épa	432,8	56	41	41	41	22	21	21	29	27	28
	Total	**2 398,7**	**54**	**41**	**42**	**42**	**18**	**14**	**16**	**27**	**29**	**28**
FPT	Communes	1 012,7	60	44	44	44	12	12	12	35	34	34
	Départements	292,5	68	45	46	46	7	7	7	39	40	40
	Régions	80,0	58	46	46	46	6	6	6	37	37	37
	Total collectivités territoriales	**1 385,2**	**61**	**44**	**44**	**44**	**10**	**10**	**10**	**36**	**35**	**35**
	Établissements communaux	128,5	88	43	43	43	14	13	14	31	33	33
	Établissements intercommunaux	245,4	51	43	42	42	13	15	14	30	26	28
	Établissement départementaux	65,7	26	39	40	40	17	18	18	20	22	20
	Autres Épa locaux	5,8	50	43	41	42	13	20	16	31	25	28
	Total Épa	**445,5**	**58**	**42**	**42**	**42**	**14**	**14**	**14**	**27**	**29**	**28**
	Total	**1 830,7**	**61**	**44**	**44**	**44**	**11**	**11**	**11**	**33**	**34**	**34**
FPH	Hopitaux	1 020,6	77	43	41	41	16	21	20	34	26	28
	Établissements d'hébergement pour personnes âgées	76,3	87	44	41	41	13	19	18	33	25	26
	Autres établissements médico-sociaux	32,6	66	43	42	42	14	17	16	30	28	29
	Total	**1 129,4**	**77**	**43**	**41**	**41**	**15**	**20**	**19**	**34**	**26**	**28**
3 FP		**5 358,8**	**61**	**42**	**42**	**42**	**15**	**15**	**15**	**30**	**30**	**30**
Privé		**16 165,0**	**44**	**40**	**40**	**40**	**23**	**22**	**23**	**24**	**25**	**24**

Source : Rapport annuel sur l'état de la fonction publique - édition 2013.

Champ 3 FP : emplois principaux, tous statuts. Hors bénéficiaires de contrats aidés. France entière (hors COM et étranger).
Champ privé: France métropolitaine. Hors stagiaires et bénéficiaires de contrats aidés.

Figure 1.1-2 : Effectifs physiques de la fonction publique territoriale au 31 décembre 2011

	Rappel 2010	2011				
	Effectifs au 31/12/2010 (1)	Effectifs au 31/12/2011	Part de femmes (en %)	Part de titulaires (en %)	Part de non-titulaires (en %)	Part des autres catégories et statuts (en %) (3)
Emplois principaux						
Régions, départements, communes (2)	1 377 098	1 385 185	61,5	78,5	17,5	4,0
Épa locaux (2)	433 927	445 478	57,9	72,5	26,2	1,3
Total fonction publique territoriale	**1 811 025**	**1 830 663**	**60,6**	**77,0**	**19,7**	**3,3**
Assistantes maternelles	*48 208*	*50 362*	*95,8*	-	-	*100,0*
FPT hors assistantes maternelles	*1 762 817*	*1 780 301*	*59,6*	*79,2*	*20,2*	*0,6*
Emplois secondaires						
Régions, départements, communes (2)	31 163	30 336	65,2	36,4	58,1	5,5
Épa locaux (2)	74 714	69 185	46,1	35,6	43,0	21,4
Total	**105 877**	**99 521**	**51,9**	**35,9**	**47,6**	**16,6**

Source : Rapport annuel sur l'état de la fonction publique - édition 2013.

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

(1) Chiffres actualisés par rapport à l'année précédente.

(2) Les évolutions concernant les effectifs des communes et des établissements communaux et intercommunaux doivent être interprétées avec précaution compte tenu de possibles modifications dans le mode de déclaration des collectivités (regroupement notamment) en relation avec la mise en place de structures intercommunales.

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

Figure 1.1-3 : Effectifs en équivalents temps plein (ETP) de la fonction publique territoriale au 31 décembre 2011

	Rappel 2010	2011				
	Effectifs au 31/12/2010 (1)	Effectifs au 31/12/2011	Part de femmes (en %)	Part de titulaires (en %)	Part de non-titulaires (en %)	Part des autres catégories et statuts (en %) (3)
Régions, départements, communes (2)	1 247 435	1 263 003	59,8	81,7	14,8	3,5
Épa locaux (2)	387 553	400 852	55,4	76,1	22,8	1,1
Total fonction publique territoriale	**1 634 988**	**1 663 854**	**58,7**	**80,3**	**16,7**	**3,0**
Assistantes maternelles	*38 558*	*42 456*	*96,2*	-	-	*100,0*
FPT hors assistantes maternelles	*1 596 430*	*1 621 398*	*57,8*	*82,5*	*17,1*	*0,4*

Source : Rapport annuel sur l'état de la fonction publique - édition 2013.

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

(1) Chiffres actualisés par rapport à l'année précédente.

(2) Les évolutions concernant les effectifs des communes et des établissements communaux et intercommunaux doivent être interprétées avec précaution compte tenu de possibles modifications dans le mode de déclaration des collectivités (regroupement notamment) en relation avec la mise en place de structures intercommunales.

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

Figure 1.1-4 : Effectifs physiques de la fonction publique hospitalière par sexe et statut (*) au 31 décembre 2011

	Rappel 2010	2011				
	Effectifs au 31/12/2010 (1)	Effectifs au 31/12/2011	Part de femmes (en %)	Part de titulaires (en %)	Part de non-titulaires (en %)	Part des autres catégories et statuts (en %) (3)
Hôpitaux yc syndicats inter hospitaliers						
Médecins (2)	104 389	106 489	49,8	0,0	0,0	100,0
Personnel non médical	900 295	914 065	80,1	82,5	17,2	0,3
Total hôpitaux	**1 004 684**	**1 020 554**	**77,0**	**73,9**	**15,4**	**10,7**
Établissements d'hébergement pour personnes âgées (EHPA)	72 966	76 266	86,9	68,1	30,8	1,2
Autres établissements médico-sociaux	32 904	32 618	66,4	58,1	39,7	2,2
Total fonction publique hospitalière	**1 110 554**	**1 129 438**	**77,3**	**73,0**	**17,2**	**9,8**

Source : Rapport annuel sur l'état de la fonction publique - édition 2013.

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

(*) Les définitions des statuts ont été harmonisées dans les trois versants de la fonction publique (Dossier «Diversité des statuts et des situations d'emploi dans la fonction publique» du présent Rapport annuel et note 3). Les séries ont été révisées par rapport à l'édition précédente.

(1) Chiffres actualisés par rapport à l'année précédente.

(2) Y compris internes et résidents. Hors praticiens hospitalo-universitaires, recensés avec les effectifs de la fonction publique d'État.

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

Figure 1.1-5 : Effectifs de la fonction publique hospitalière en équivalent temps plein (ETP) par sexe et statut (*) au 31 décembre 2011

	Rappel 2010	2011				
	Effectifs au 31/12/2010 (1)	Effectifs au 31/12/2011	Part de femmes (en %)	Part de titulaires (en %)	Part de non-titulaires (en %)	Part des autres catégories et statuts (en %) (3)
Hôpitaux						
Médecins (2)	88 864	91 740	50,7	0,0	0,0	100,0
Personnel non médical	844 653	850 921	79,4	83,0	16,7	0,3
Total hôpitaux	**933 518**	**942 661**	**76,6**	**75,0**	**15,1**	**10,0**
Établissements d'hébergement pour personnes âgées (EHPA)	66 994	69 726	86,8	70,2	29,1	0,6
Autres établissements médico-sociaux	28 097	27 865	68,5	64,5	33,6	1,9
Total fonction publique hospitalière	**1 028 609**	**1 040 252**	**77,0**	**74,4**	**16,5**	**9,1**

Source : Rapport annuel sur l'état de la fonction publique - édition 2013.

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

(*) Les définitions des statuts ont été harmonisées dans les trois versants de la fonction publique (Dossier «Diversité des statuts et des situations d'emploi dans la fonction publique» du présent Rapport annuel et note 3). Les séries ont été révisées par rapport à l'édition précédente.

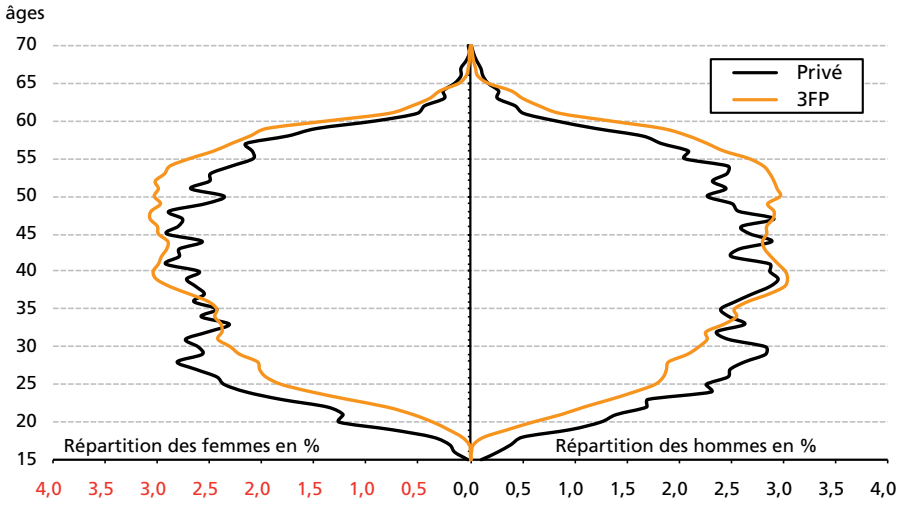
(1) Chiffres actualisés par rapport à l'année précédente.

(2) Y compris internes et résidents. Hors praticiens hospitalo-universitaires, recensés avec les effectifs de la fonction publique d'État.

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

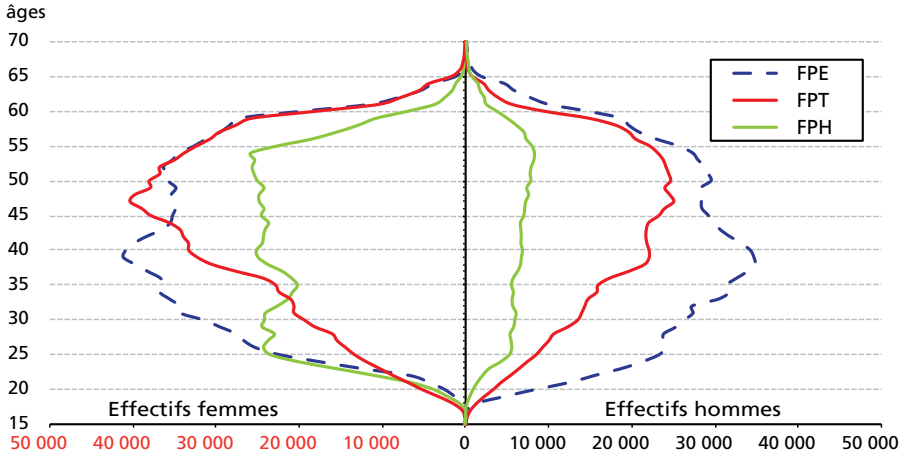
On note que les femmes sont un peu plus âgées que les hommes dans les ministères alors qu'il n'y a pas de différences entre hommes et femmes dans les Épa. Enfin, dans la FPH, les hommes sont plus âgés que les femmes quel que soit le type d'établissement (voir figure 1.1-6).

Figure 1.1-6 : Ventilation par âge des effectifs du secteur privé et de la fonction publique fin 2011



Source : Rapport annuel sur l'état de la fonction publique - édition 2013.
Champ : emplois principaux, tous statuts. Hors bénéficiaires de contrats aidés. France entière (hors COM et étranger).
Champ privé : France métropolitaine. Hors stagiaires et bénéficiaires de contrats aidés.

Figure 1.1-7 : Pyramide des âges par versant au 31 décembre 2011



Source : Rapport annuel sur l'état de la fonction publique - édition 2013.
Champ : emplois principaux, tous statuts. Hors bénéficiaires de contrats aidés. France entière (hors COM et étranger).

Figure 1.1-8 : Part de femmes parmi les agents titulaires et non-titulaires des ministères par ministère et catégorie hiérarchique au 31 décembre 2011 en France (métropole + DOM)

	Catégorie A		Catégorie B		Catégorie C		Catégorie indéterminée (1)		Total	
	Part de femmes parmi les titulaires (en %)	Part de femmes parmi les non-titulaires (en %)	Part de femmes parmi les titulaires (en %)	Part de femmes parmi les non-titulaires (en %)	Part de femmes parmi les titulaires (en %)	Part de femmes parmi les non-titulaires (en %)	Part de femmes parmi les titulaires (en %)	Part de femmes parmi les non-titulaires (en %)	Part de femmes parmi les titulaires (en %)	Part de femmes parmi les non-titulaires (en %)
Affaires étrangères et européennes	34,3	39,3	49,0	ns	68,2	ns	38,7	52,9	54,8	49,3
Agriculture, alimentation, pêche, ruralité et aménagement du territoire	47,8	42,8	53,2	59,8	82,7	70,0	ns	65,5	55,7	56,7
Budget, Comptes publics et Fonction publique et Réforme de l'État	46,8	42,9	60,9	55,2	65,3	71,8	61,4	48,6	58,5	59,3
Culture et Communication	47,2	43,9	57,7	ns	54,6	ns	ns	61,9	52,3	52,9
Défense et anciens combattants	28,2	34,2	43,5	29,6	67,5	47,4	ns	54,7	54,2	37,0
Écologie, développement durable, transports et logement	31,7	39,9	36,8	ns	47,8	52,3	ns	52,9	39,4	49,0
Économie, finances et industrie	40,0	43,8	59,3	ns	79,0	75,3	ns	50,0	54,4	59,8
Éducation nationale, jeunesse et vie associative	68,5	57,5	83,3	69,9	85,9	83,4	ns	73,3	69,8	65,7
Enseignement supérieur et Recherche	41,5	39,0	59,3	ns	57,1	54,3	8,0	58,4	46,7	46,9
Intérieur, outre-mer, collectivités territoriales et immigration	31,5	28,4	22,8	6,6	74,9	33,9	63,4	58,7	35,0	36,7
Justice et Libertés	60,5	54,4	74,7	61,7	41,8	68,0	ns	51,2	53,8	62,1
Services du Premier ministre	40,1	48,2	70,0	65,3	69,1	36,2	ns	56,7	53,6	51,8
Travail, emploi et santé	44,6	57,4	73,4	71,0	82,2	75,4	54,7	59,8	64,3	60,8
Total	**64,3**	**51,7**	**46,2**	**66,9**	**64,6**	**56,3**	**61,0**	**60,1**	**60,7**	**57,5**
Total hors enseignants	**47,5**	**45,5**	**45,4**	**83,5**	**64,6**	**56,3**	**60,9**	**60,0**	**52,4**	**61,6**

Source : Rapport annuel sur l'état de la fonction publique - édition 2013.

Champ : emplois principaux, titulaires et non-titulaires des ministères. Hors bénéficiaires de contrats aidés. France entière = métropole et DOM (hors COM et étranger).

ns : non significatif. En deçà d'un seuil fixé à 50 salariés la part de femmes par statut n'a pas été calculée.

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

Certains statuts influencent fortement la répartition par sexe et la pyramide des âges

Certains statuts, qui permettent de distinguer des agents aux conditions d'emploi ou aux métiers spécifiques, font état de différences marquées entre hommes et femmes : les hommes sont beaucoup plus nombreux parmi les militaires (85 %) et les ouvriers d'État (87 %) dans la FPE. À l'inverse, les femmes sont surreprésentées parmi les assistants maternels et familiaux de la FPT (96 %).

Dans le FPE, parmi les militaires, 48 % des femmes ont moins de 30 ans, contre 37 % des hommes, ce qui semble illustrer une féminisation plus récente des corps concernés.

Parmi les FPT les assistants maternels et familiaux sont âgés de 51 ans en moyenne. Plus de la moitié d'entre eux ont 50 ans ou plus, et 10 % seulement ont moins de 40 ans (1 % a moins de 30 ans).

Dans la FPH, les femmes représentent 50 % des médecins (y compris internes) alors qu'elles constituent 77 % des effectifs de l'ensemble de la FPH. Elles sont en moyenne plus jeunes que les hommes quel que soit leur statut (41 ans contre 43 pour les hommes), et plus encore parmi les médecins (39 ans contre 45 ans).

La structure par âge des médecins dépend toutefois fortement du genre. La part des moins de 30 ans est bien plus élevée chez les femmes (32 %) que chez les hommes (17 %), tandis que presque la moitié des hommes médecins ont 50 ans ou plus (42 % contre 24 % de femmes). Ce constat témoigne d'une féminisation plus récente de la profession des médecins dans la FPH.

Figure 1.1-9 : Répartition par genre et âge selon le statut dans les trois versants de la fonction publique fin 2011

		Effectifs (en milliers)	Part de femmes (en %)	Âge moyen			Part des moins de 30 ans (en %)			Part des 50 ans et plus (en %)		
				Hommes	Femmes	Ensemble	Hommes	Femmes	Ensemble	Hommes	Femmes	Ensemble
FPE	Titulaires	1 551,8	59	44	44	44	7	9	8	34	32	33
	Non-titulaires	347,9	60	37	38	38	38	29	33	21	20	20
	Militaires et militaires volontaires	318,3	15	34	31	34	37	48	39	8	4	8
	Autres catégories et statuts	180,7	61	46	44	45	6	10	8	42	33	36
	dont maîtres du privé	*141,0*	*74*	*45*	*43*	*44*	*7*	*10*	*9*	*35*	*31*	*32*
	dont ouvriers d'État	*37,5*	*13*	*48*	*49*	*48*	*3*	*2*	*3*	*49*	*55*	*50*
	Total	**2 398,7**	**54**	**41**	**42**	**42**	**18**	**14**	**16**	**27**	**29**	**28**
FPT	Titulaires*	1 410,0	58	45	45	45	7	6	7	36	36	36
	Non-titulaires	359,8	67	39	39	39	29	29	29	23	22	22
	Autres catégories et statuts	60,8	88	32	48	46	62	9	16	22	54	50
	dont assistantes maternelles	50,4	96	52	51	51	0	1	1	67	59	59
	Total	**1 830,7**	**61**	**44**	**44**	**44**	**11**	**11**	**11**	**33**	**34**	**34**
FPH	Titulaires	824,8	81	44	42	43	9	14	13	36	29	30
	Non-titulaires	193,8	79	36	34	35	37	45	43	17	14	14
	Autres catégories et statuts	110,8	51	45	39	42	17	31	25	42	25	33
	dont médecins yc internes	*107,5*	*50*	*45*	*39*	*42*	*17*	*32*	*25*	*42*	*24*	*33*
	Total	**1 129,4**	**77**	**43**	**41**	**41**	**15**	**20**	**19**	**34**	**26**	**28**
Total 3 FP	Titulaires	3 786,6	63	45	44	44	7	9	9	35	33	33
	Non-titulaires	901,5	67	38	37	37	34	33	34	21	19	20
	Militaire et militaires volontaires	318,3	15	34	31	34	37	48	39	8	4	8
	Autres catégories et statuts	352,4	62	45	44	44	14	15	15	41	36	38
	dont maîtres du privé	*141,0*	*74*	*45*	*43*	*44*	*7*	*10*	*9*	*35*	*31*	*32*
	dont ouvriers d'État	*37,5*	*13*	*48*	*49*	*48*	*3*	*2*	*3*	*49*	*55*	*50*
	dont assistantes maternelles	*50,4*	*96*	*52*	*51*	*51*	*0*	*1*	*1*	*67*	*59*	*59*
	dont médecins yc internes	*107,9*	*50*	*45*	*39*	*42*	*17*	*32*	*25*	*42*	*24*	*33*
	Total	**5 358,8**	**61**	**42**	**42**	**42**	**15**	**15**	**15**	**30**	**30**	**30**

Source : Rapport annuel sur l'état de la fonction publique - édition 2013.

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

* Pour respecter le secret statistique, dans la FPT les militaires (sapeurs pompiers de Marseille) sont regroupés avec les titulaires.

La part des femmes varie selon les ministères et les Épa

La FPE emploie 82 % de ses agents dans les ministères et 18 % dans les établissements publics administratifs (Épa). Compte tenu de la diversité et de la spécificité des métiers qu'offre chaque domaine et type de structure (ministères et Épa), la répartition par genre et âge n'est pas la même au sein même des ministères et des Épa, mais aussi pour un même domaine entre les ministères et les Épa.

Les ministères les plus féminisés sont ceux de l'Éducation nationale, jeunesse et vie associative (70 %) - où la majorité des enseignants sont des femmes (69 %) – et du Travail, emploi et santé (65 %) alors qu'elles sont en moyenne 53 % dans l'ensemble des ministères. À l'inverse, les ministères de la Défense et anciens combattants (composé essentiellement de militaires dont 85 % sont des hommes), de l'Intérieur, outre-mer, collectivités territoriales et immigration (qui comprend entre autres la police où 74 % sont des hommes) et de l'Écologie, développement durable, transport et logement sont plus masculinisés. Cela s'explique par la spécificité des métiers proposés selon les ministères.

Les Épa sont légèrement plus féminisés que leurs ministères de tutelle (56 % de femmes dans les Épa contre 53 % dans les ministères). Les femmes sont surtout nombreuses dans les Épa sous tutelle des ministères de l'Économie, Finances et Industrie (71 %) et du Travail, Emploi et Santé (68 %). À l'inverse, les hommes sont plus nombreux dans les Épa sous tutelle du ministère de l'Écologie (61 %) (voir figure 1.1-14).

Figure 1.1-10 : Âge moyen, part des moins de 30 ans et part des 50 et plus pour les agents des trois versants de la fonction publique par sexe et nature de l'employeur au 31 décembre 2011 en France (métropole + DOM)

		Âge moyen (en années)			Part des moins de 30 ans (en %)			Part des 50 ans et plus (en %)		
		Hommes	Femmes	Ensemble	Hommes	Femmes	Ensemble	Hommes	Femmes	Ensemble
FPE	Ministères	41,0	42,6	41,9	17,4	12,1	14,6	26,2	29,9	28,2
	Épa	41,4	40,9	41,1	21,8	20,8	21,3	29,4	26,8	28,0
	Total FPE	**41,1**	**42,3**	**41,7**	**18,2**	**13,7**	**15,8**	**26,8**	**29,3**	**28,2**
FPT	Communes	43,8	43,8	43,8	11,6	11,7	11,7	34,7	33,8	34,1
	Départements	45,5	45,7	45,6	6,6	7,5	7,2	38,8	40,0	39,6
	Régions	45,7	45,7	45,7	5,8	5,6	5,7	37,2	36,5	36,8
	Épa	41,8	42,3	42,1	14,1	14,5	14,3	27,2	29,1	28,3
	Total FPT	**43,6**	**43,9**	**43,8**	**11,3**	**11,3**	**11,3**	**33,4**	**33,9**	**33,7**
FPH	Hôpitaux	43,1	40,5	41,1	15,6	20,7	19,5	34,3	25,7	27,7
	EHPA	43,5	40,9	41,3	13,4	19,2	18,4	32,9	25,3	26,3
	Autres établissements médico-sociaux	42,6	41,5	41,9	13,8	17,3	16,1	30,3	27,7	28,6
	Total FPH	**43,1**	**40,6**	**41,1**	**15,4**	**20,5**	**19,3**	**34,0**	**25,8**	**27,6**
Total 3 FP		**42,2**	**42,4**	**42,3**	**15,5**	**14,7**	**15,0**	**29,9**	**29,9**	**29,9**

Source : Rapport annuel sur l'état de la fonction publique - édition 2013.

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

Note de lecture : 15,6 % des hommes travaillant dans les hôpitaux relevant de la FPH ont moins de 30 ans.

Figure 1.1-11 : Part de titulaires de moins de 30 ans et part des 50 ans et plus par catégorie hiérarchique et par sexe dans les trois versants de la fonction publique au 31 décembre 2011 en France (métropole + DOM)

		Part des moins de 30 ans (en %)			Part des 50 ans et plus (en %)		
		Hommes	Femmes	Ensemble	Hommes	Femmes	Ensemble
FPE	Catégorie A	6,2	10,6	8,9	37,6	26,5	30,8
	Catégorie B	8,3	6,6	7,5	27,2	41,0	33,8
	Catégorie C	7,8	4,8	5,8	33,0	46,6	41,8
	Catégorie Indéterminée (1)	9,5	9,5	9,5	36,9	32,0	34,0
	Total	**7,0**	**9,0**	**8,2**	**34,3**	**32,4**	**33,2**
FPT	Catégorie A	2,5	3,9	3,4	47,9	43,3	45,0
	Catégorie B	3,3	5,5	4,7	39,7	33,4	35,6
	Catégorie C	8,2	6,6	7,3	33,6	35,7	34,8
	Catégorie Indéterminée (1)	2,6	4,9	4,1	52,5	44,4	47,3
	Total	**7,1**	**6,2**	**6,6**	**35,5**	**36,1**	**35,9**
FPH	Catégorie A	14,1	24,5	22,9	31,5	18,2	20,3
	Catégorie B	8,3	9,9	9,7	40,9	35,6	36,5
	Catégorie C	7,8	11,1	10,4	35,5	29,6	30,9
	Catégorie Indéterminée (1)	4,7	3,8	4,2	61,7	57,0	59,0
	Total	**9,0**	**14,0**	**13,0**	**35,9**	**28,5**	**30,0**
FPE+FPT+FPH	Catégorie A	6,4	12,6	10,4	38,3	26,4	30,6
	Catégorie B	7,0	7,6	7,4	32,2	36,8	35,1
	Catégorie C	8,0	7,7	7,8	33,8	35,5	34,8
	Catégorie Indéterminée (1)	5,2	6,4	6,0	47,0	40,5	43,0
	Total	**7,3**	**9,4**	**8,6**	**35,0**	**32,6**	**33,5**

Source : Rapport annuel sur l'état de la fonction publique - édition 2013.

Champ : emplois principaux, titulaires. Hors bénéficiaires de contrats aidés. France entière = métropole et DOM (hors COM et étranger).

(1) La qualité de la catégorie hiérarchique doit faire l'objet d'améliorations dans la nouvelle source d'information assurant le suivi statistique des agents de la fonction publique.

Note de lecture : 31,5 % des hommes titulaires de catégorie A dans la FPH ont plus de 50 ans.

Figure 1.1-12 : Part des agents de moins de 30 ans et part de ceux de 50 ans ou plus dans la FPE par statut (*) et par sexe, au 31 décembre 2011 en France (métropole + DOM)

		Part des moins de 30 ans (en %)			Part des 50 ans et plus (en %)		
		Hommes	Femmes	Ensemble	Hommes	Femmes	Ensemble
Ministères	Titulaires	7,3	9,3	8,5	33,3	31,7	32,4
	Non-titulaires	36,2	27,2	31,0	25,4	21,2	23,0
	Autres catégories et statuts (1)	5,3	9,4	7,8	41,8	32,5	36,1
	Total agents civils	**9,1**	**10,4**	**9,9**	**33,6**	**31,2**	**32,1**
	Militaires et militaires volontaires	37,4	48,3	39,0	8,4	2,8	7,6
	Total ministères	**17,4**	**12,1**	**14,6**	**26,2**	**29,9**	**28,2**
Épa	Titulaires	5,4	5,6	5,5	40,0	38,0	39,0
	Non-titulaires	38,6	30,4	33,6	18,4	19,6	19,1
	Autres catégories et statuts (1)	26,3	36,9	29,9	38,1	31,2	35,7
	Total agents civils	21,9	20,9	21,3	29,4	26,7	27,9
	Militaires et militaires volontaires	16,9	4,7	8,9	44,1	48,2	46,8
	Total Épa	**21,8**	**20,8**	**21,3**	**29,4**	**26,8**	**28,0**
FPE	Titulaires	7,0	9,0	8,2	34,3	32,4	33,2
	Non-titulaires	37,8	29,5	32,8	20,7	20,1	20,3
	Autres catégories et statuts (1)	5,8	9,6	8,1	41,7	32,5	36,1
	Total agents civils	12,0	12,5	12,3	32,7	30,3	31,3
	Militaires et militaires volontaires	37,4	47,5	38,9	8,5	3,6	7,8
Total FPE		**18,2**	**13,7**	**15,8**	**26,8**	**29,3**	**28,2**

Source : Rapport annuel sur l'état de la fonction publique - édition 2013.

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

(*) Les définitions des statuts ont été harmonisées dans les trois versants de la fonction publique (Dossier «Diversité des statuts et des situations d'emploi dans la fonction publique» du présent Rapport annuel).

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

Note de lecture : 7,3 % des hommes titulaires des ministères ont moins de 30 ans.

Figure 1.1-13 : Effectifs physiques des établissements publics à caractère administratif par catégorie hiérarchique [1] au 31 décembre 2011 en France (métropole + DOM)

	Statut	Catégorie A	Catégorie B	Catégorie C	Indéterminée	Ensemble	Part de femmes (en %)
Épa nationaux à recrutement de droit public non dérogatoires [2]	Titulaires	115 048	27 159	32 637	923	175 767	48,7
	Non-titulaires [1]	55 697	59 022	16 117	20 819	151 655	58,0
	Militaires et militaires volontaires	53	293	812	ns	1 160	69,1
	Autres catégories et statuts [4]	291	266	712	39	1 308	30,3
	Total	**171 089**	**86 740**	**50 278**	**21 783**	**329 890**	**52,9**
	Part de femmes (en %)	42,6	63,7	67,9	57,2	52,9	
Épa nationaux à recrutement de droit public dérogatoires [2]	Titulaires	2 606	4 670	5 669	187	13 132	53,2
	Non-titulaires [1]	19 107	24 515	42 643	2 363	88 628	65,8
	Militaires et militaires volontaires	82	-	-	-	82	12,2
	Autres catégories et statuts [4]	61	25	986	ns	1 073	39,3
	Total	**21 856**	**29 210**	**49 298**	**2 551**	**102 915**	**63,9**
	Part de femmes (en %)	48,4	69,6	67,8	56,0	63,9	
Épa nationaux à recrutement de droit privé [3]	Titulaires	25	-	-	-	26	42,3
	Non-titulaires [1]	6 490	2 652	5 294	5	14 441	73,8
	Autres catégories et statuts [4]	142	-	-	-	143	79,0
	Total	**6 657**	**2 652**	**5 296**	**5**	**14 610**	**73,8**
	Part de femmes (en %) [5]	59,3	80,6	88,7	40,0	73,8	

Source : Rapport annuel sur l'état de la fonction publique - édition 2013.

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

(1) Certaines populations de non-titulaires peuvent avoir été mal identifiées et classées par défaut en catégorie C.

(2) Y compris les agents des établissements publics locaux d'enseignement (EPLE) de l'Éducation nationale et les EPLE de l'Enseignement agricole recrutés sur ressources propres, y compris les élèves fonctionnaires rémunérés durant leur formation (IRA, ÉNA, IUFM, École polytechnique, École nationale de la magistrature, etc.). Ne comprend pas les agents payés directement par l'État, notamment dans les établissements supérieurs d'enseignement (universités, par exemple).

(3) Caisse nationale de Sécurité sociale (Acoss, Cnamts, CNAF, Cnavts) et Centre d'études supérieures de la Sécurité sociale.

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

(5) Une erreur s'était glissée dans l'édition précédente du Rapport annuel concernant ce tableau qui renseignait sur la part d'hommes (26,5 % pour l'ensemble) et non sur la part de femmes pour les Épa nationaux à recrutement de droit privé.

Épa en situation dérogatoire : Épa dans lequel le statut normal de recrutement est celui de non-titulaire, soit de droit public, soit, dans certains cas, de droit privé. La dérogation au principe selon lequel les emplois peuvent être pourvus par des non-titulaires concerne, selon les cas, tous les emplois de l'Épa (par exemple, Pôle emploi) ou certains emplois (par exemple, emplois de personnel ouvrier des Crous).

ns : non significatif.

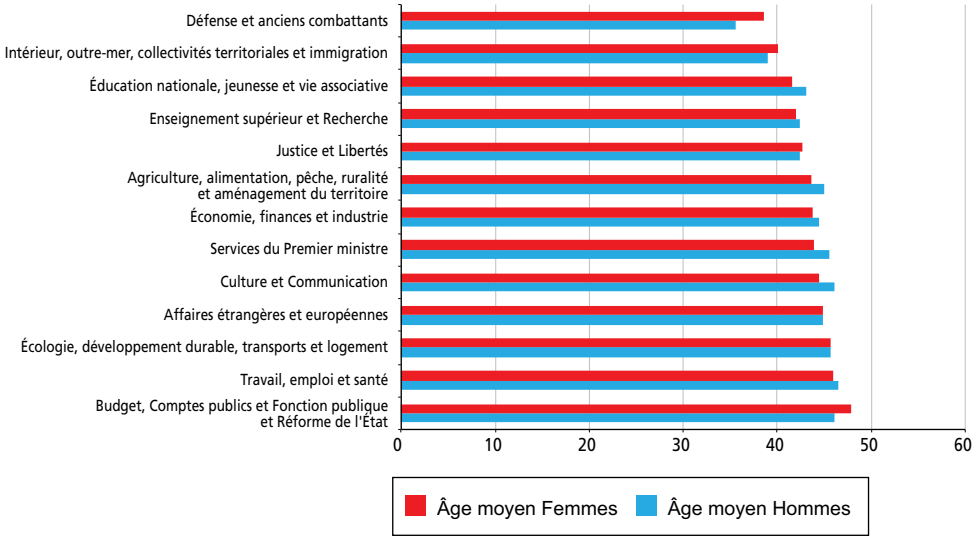
Figure 1.1-14 : Comparaison de la distribution des agents par genre et âge selon le domaine et le type de structure dans la FPE fin 2011

	Part de femmes (en %)		Âge moyen (en années)		Part de moins de 30 ans (en %)		Part de 50 ans et plus (en %)	
	Ministères	Épa	Ministères	Épa	Ministères	Épa	Ministères	Épa
Affaires étrangères et européennes	49	66	45	41	9	15	39	24
Agriculture, alimentation, pêche, ruralité et aménagement du territoire	56	60	46	41	6	20	39	24
Budget, comptes publics, fonction publique et réforme de l'État	59	62	47	48	5	6	48	55
Économie, finances et industrie	55	71	47	43	10	9	51	30
Culture et communication	52	53	48	43	4	15	50	29
Défense et anciens combattants	21	46	36	41	34	24	15	34
Écologie, développement durable, transports et logement	36	39	46	45	8	10	43	37
Éducation nationale, jeunesse et vie associative	70	66	43	33	11	50	29	11
Enseignement supérieur et Recherche	47	49	46	42	6	20	40	29
Intérieur, outre-mer, collectivités territoriales et immigration	27	66	39	43	20	12	20	29
Justice et libertés	54	60	43	44	13	8	29	32
Services du Premier ministre	53	58	46	39	9	27	42	21
Travail, emploi et santé	65	68	48	44	5	11	52	38
Total	**53**	**56**	**42**	**41**	**15**	**21**	**28**	**28**

Source : Rapport annuel sur l'état de la fonction publique - édition 2013.

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

Figure 1.1-15 : Âge moyen des agents par ministère (par ordre croissant [1]) et par sexe au 31 décembre 2011 en France (métropole + DOM)



Source : Rapport annuel sur l'état de la fonction publique - édition 2013.

Champ : emplois principaux, tous statuts. Hors bénéficiaires de contrats aidés. France entière = métropole et DOM (hors COM et étranger). Agents des ministères et des Épa.

(1) Par ordre croissant selon l'âge moyen des femmes.

Note : L'appellation des ministères renvoie à la nomenclature d'exécution de la loi de finances initiale de l'année. Les effectifs du budget annexe des publications officielles et de l'information administrative sont décomptés avec ceux des Services du Premier ministre. Les effectifs du budget annexe de contrôle et exploitation aériens sont décomptés avec ceux du ministère de l'Écologie, du Développement durable et de l'Aménagement du territoire.

Des filières très typées en fonction du genre dans la FPT…

Dans la FPT, les agents travaillent principalement dans les filières technique (45 %) et administrative (22 %). Certaines filières sont plus féminisées que d'autres compte tenu de leur domaine d'intervention, avec en tête les filières sociale et médico-sociale (96 % de femmes contre 61 % en moyenne toutes filières confondues), administrative (82 %), médico-technique (74 %) et la filière animation (71 %). À l'inverse, on dénombre peu de femmes dans les filières incendie-secours (4 % de femmes seulement), sécurité (21 %) et sportive (28 %). Toutefois, la part de moins de 30 ans plus importante parmi les femmes que parmi les hommes dans les filières sportives, sécurité et incendie pourrait être le signe d'une féminisation à l'œuvre dans ces filières.

Figure 1.1-16 : Répartition par genre et âge selon les filières dans la fonction publique territoriale fin 2011

		Effectifs (en milliers)	Part de femmes en %	Âge moyen (en années)			Part des moins de 30 ans (en %)			Part des 50 ans et plus (en %)		
				Hommes	Femmes	Ensemble	Hommes	Femmes	Ensemble	Hommes	Femmes	Ensemble
FPT	Administrative	404,2	82	44	44	44	11	9	10	34	32	33
	Animation	83,6	71	34	36	36	35	32	33	6	14	12
	Culturelle	71,0	63	44	43	43	11	13	12	34	31	32
	Incendie et secours	39,2	4	39	35	39	17	27	17	19	8	18
	Médico-sociale	75,7	96	46	43	43	11	13	13	45	31	31
	Médico-technique	2,3	74	42	41	41	12	11	12	26	24	24
	Sécurité-Police municipale	20,7	21	43	39	43	7	14	9	29	16	26
	Sociale	163,7	96	43	44	44	12	12	12	30	33	33
	Sportive	18,9	28	43	40	42	12	18	14	31	20	28
	Technique	823,1	41	45	45	45	9	8	9	36	38	37
	Hors filière (1)	99,5	80	43	47	46	21	10	12	37	48	46
	Indeterminée	28,8	52	39	40	39	28	25	27	25	27	26
	Total	**1 830,7**	**61**	**44**	**44**	**44**	**11**	**11**	**11**	**33**	**34**	**34**

Source : Rapport annuel sur l'état de la fonction publique - édition 2013.

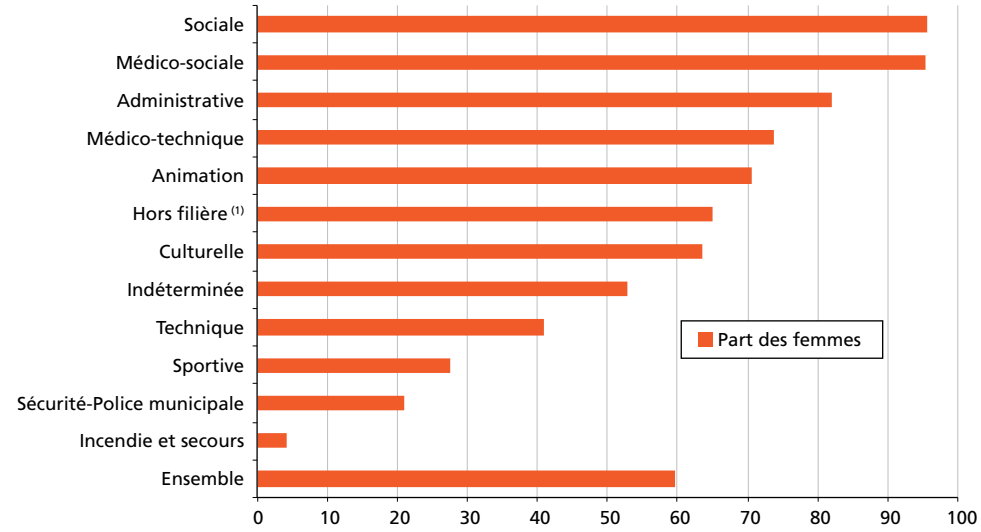
Champ : emplois principaux, tous statuts. Hors bénéficiaires de contrats aidés. France entière = métropole + DOM (hors COM et étranger).

Note de lecture : dans la filière administrative : 11 % des hommes ont moins de 30 ans, 34 % des hommes ont 50 ans ou plus et 55 % des hommes ont entre 30 et 49 ans.

(1) Il s'agit par définition de la NET (Nomenclature des emplois territoriaux) des emplois non classables ailleurs, comme par exemple les collaborateurs de cabinet, les agents bénéficiaires du PACTE. Cette année, les assistants maternels et familiaux sont également classés en hors filière. Dans la précédente édition du rapport annuel, les assistants maternels et familiaux étaient classés dans la filière «Indéterminée».

Figure 1.1-17 : Part de femmes par filière d'emploi dans la FPT (*) au 31 décembre 2011 en France (métropole + DOM)

(en %)



Source : Rapport annuel sur l'état de la fonction publique - édition 2013.
Champ : emplois principaux, tous statuts. Hors bénéficiaires de contrats aidés. France entière = métropole et DOM (hors COM et étranger).
(*) Hors assistants maternels et familiaux, apprentis, collaborateurs de cabinet et Pacte.
(1) Il s'agit par définition de la NET (Nomenclature des emplois territoriaux) des emplois non classables ailleurs.

... comme dans la FPH

Les filières administrative et soignante sont les filières les plus féminisées de la FPH avec près de 9 femmes pour 10 agents. *A contrario*, la filière technique-ouvrière - qui regroupe 10 % des agents de la FPH (hors médecins et internes)- est la seule filière où les hommes sont plus nombreux que les femmes.

Dans la filière soignante - qui compte 69 % des agents de la FPH (hors médecins et internes)- on trouve relativement plus de jeunes (40 ans en moyenne) et la part des moins de 30 ans la plus élevée (21 % de moins de 30 ans). À l'inverse, les filières administrative et technique-ouvrière comptent le plus d'agents âgés de 50 ans et plus (35 % contre 27 % pour l'ensemble).

Les hommes sont plus âgés que les femmes quel que soit le type de filière. Cette situation est particulièrement prononcée dans les filières administrative (46 ans en moyenne pour les hommes contre 43 ans pour les femmes) et socio-éducative (44 ans contre 41 ans).

Figure 1.1-18 : Répartition des personnels non médicaux par genre et âge selon les filières dans la fonction publique hospitalière fin 2011

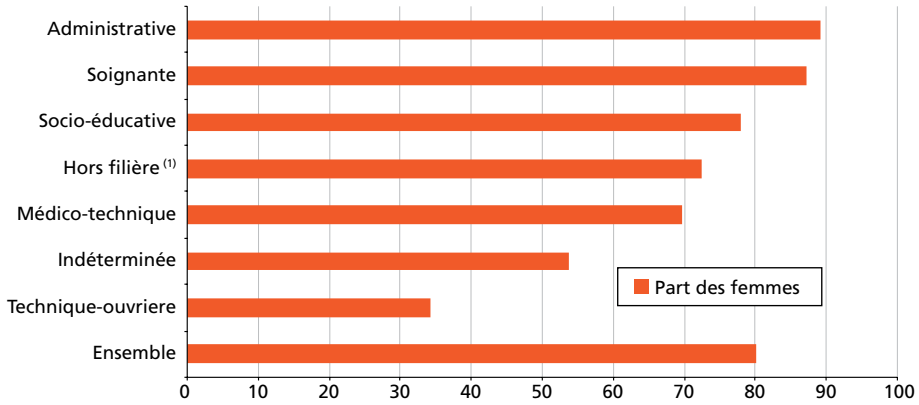
		Effectifs (en milliers)	Part de femmes (en %)	Âge moyen (en années)			Part des moins de 30 ans (en %)			Part des 50 ans et plus (en %)		
				Hommes	Femmes	Ensemble	Hommes	Femmes	Ensemble	Hommes	Femmes	Ensemble
FPH	Administrative	112,1	89	46	43	44	11	12	12	45	34	35
	Médico-technique	52,1	70	43	41	42	16	21	19	36	31	32
	Socio-éducative	24,4	78	44	41	41	10	20	18	34	26	28
	Soignante	708,6	87	41	40	40	18	21	21	27	24	24
	Technique-ouvrière	111,6	34	44	44	44	12	12	12	35	35	35
	Hors filière	5,0	72	40	45	43	30	20	23	29	44	40
	Indeterminée	8,1	54	40	40	40	21	25	23	25	27	26
	Total	**1 022,0**	**80**	**43**	**41**	**41**	**15**	**20**	**19**	**32**	**26**	**27**

Source : Rapport annuel sur l'état de la fonction publique - édition 2013.

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

Figure 1.1-19 : Part de femmes par filière d'emploi parmi les personnels non médicaux dans la FPH (*) au 31 décembre 2011 en France (métropole + DOM)

(en %)



Source : Rapport annuel sur l'état de la fonction publique - édition 2013.

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

(*) Hors médecins, internes, apprentis et Pacte.

(1) Il s'agit par définition de la NEH (Nomenclature des emplois hospitaliers) des emplois non classables ailleurs, comme par exemple les travailleurs handicapés en C.A.T, les formateurs occasionnels et les apprentis.

Les spécialisations par métier influencent la répartition par catégorie et par genre

Si la féminisation selon la catégorie hiérarchique résulte de l'effet « métier » (par exemple le métier de militaire est surtout exercé par les hommes qui appartiennent le plus souvent à la catégorie B ; le métier d'enseignant par les femmes généralement en catégorie A), elle dépend aussi d'un effet « niveau » qui implique qu'au sein d'une même filière, la part de femmes baisse lorsque le niveau de responsabilité s'élève.

Le taux de femmes est proche dans chacune des trois catégories hiérarchiques (A, B et C), bien que légèrement inférieur au sein de la catégorie B (56 % de femmes contre 62 % parmi les A et les C). Si l'on ne tient pas compte des enseignants, la part de femmes en catégorie A diminue de 4 points.

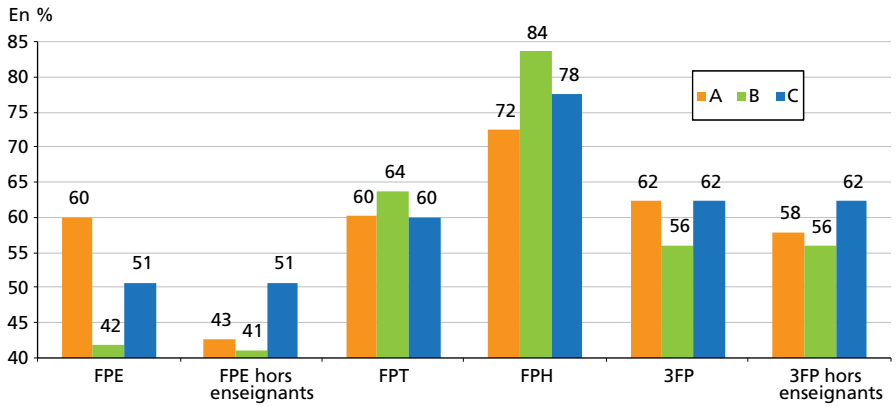
Dans la fonction publique de l'État, les femmes sont proportionnellement plus nombreuses dans la catégorie A (60 %) mais cette part chute à 43 % si l'on exclut les enseignants. Les catégories B et C comptent respectivement 42 % (53 % hors militaires) et 51 % (61 % hors militaires) de femmes.

Au sein des ministères, avec plus de 80 % de femmes, ce sont les corps des greffiers, des instituteurs et des professeurs des écoles qui sont les plus féminisés. Les personnels administratifs et techniques de catégorie B comprennent également une part importante de femmes (64 %) plus particulièrement parmi les secrétaires administratifs (75 %). Enfin, les corps d'attachés et d'inspecteurs sont davantage féminisés (51 %) que ceux d'ingénieurs de l'État (28 %). Dans les corps de la police nationale, les femmes représentent 20 % des effectifs chez les gardiens de la paix (catégorie B) et 26 % chez les capitaines et lieutenants (catégorie A). Enfin, les corps de militaires comptent très peu de femmes : 13 % parmi les hommes du rang (caporaux et soldats) ou les sous-officiers supérieurs et 12 % parmi les officiers (voir figure 1.1-22).

Dans la fonction publique territoriale, les femmes sont légèrement surreprésentées dans la catégorie B (64 %) en raison de la forte féminisation des filières sociale et administrative dont les métiers relèvent souvent de cette catégorie. Elles occupent 60 % des postes de catégorie A et de catégorie C.

Enfin, dans la fonction publique hospitalière, la catégorie la plus féminisée est aussi la catégorie B (84 %). La catégorie C comprend 78 % de femmes et la catégorie A, 72 %. Dans cette dernière catégorie la proportion de femmes progresse de 10 points en un an en lien avec la réforme du statut des infirmiers. Fin 2011, le corps des infirmiers est constitué très majoritairement de femmes (87 %) et représente la moitié des effectifs de catégorie A de la FPH.

Figure 1.1-20 : Part de femmes dans chacune des catégories hiérarchiques par versant fin 2011



Source : Rapport annuel sur l'état de la fonction publique - édition 2013.

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

Note de lecture : 60 % des agents relevant de la catégorie A dans la FPE sont des femmes.

Figure 1.1-21 : Effectifs physiques par catégorie socioprofessionnelle (PCS-Insee) et par catégorie hiérarchique dans les trois fonctions publiques au 31 décembre 2011 en France (métropole + DOM)

		Effectifs physiques	Part de femmes (en %)	Part de titulaires (en %)	Part de non-titulaires (en %)
FPE (ministères et Épa)	Cadres et professions intellectuelles supérieures	790 915	51,0	71,2	12,4
	dont catégorie A	*788 110*	*51,0*	*71,3*	*12,3*
	dont catégorie B	*1 923*	*48,1*	*43,5*	*35,2*
	Professions Intermédiaires	874 718	65,7	71,4	14,0
	dont catégorie A	*484 324*	*74,7*	*87,6*	*2,7*
	dont catégorie B	*385 167*	*54,7*	*51,9*	*27,8*
	dont catégorie C	*5 008*	*29,6*	*5,3*	*40,8*
	Employés, ouvriers	724 231	41,7	49,4	17,2
	dont catégorie A	*7 942*	*46,7*	*9,5*	*90,0*
	dont catégorie B	*209 904*	*18,1*	*49,1*	*1,1*
	dont catégorie C	*471 895*	*51,0*	*53,6*	*17,8*
	Indéterminée	8 808	60,6	70,4	29,1
	Total FPE	**2 398 672**	**53,6**	**64,7**	**14,5**
FPT	Cadres et professions intellectuelles supérieures	144 619	54,1	71,3	27,3
	dont catégorie A	*137 532*	*54,5*	*70,4*	*29,5*
	dont catégorie B	*175*	*53,1*	*40,0*	*60,0*
	Professions Intermédiaires	271 971	66,6	78,9	21,0
	dont catégorie A	*26 828*	*88,9*	*91,2*	*8,8*
	dont catégorie B	*242 391*	*64,1*	*77,7*	*22,3*
	dont catégorie C	*1 258*	*55,8*	*57,0*	*42,8*
	Employés, ouvriers	1 377 560	59,9	78,8	17,1
	dont catégorie A	*306*	*59,5*	*36,6*	*63,4*
	dont catégorie B	*4 798*	*41,7*	*84,9*	*15,1*
	dont catégorie C	*1 371 155*	*60,0*	*78,8*	*17,5*
	Indéterminée	36 514	68,3	20,1	75,8
	Total FPT	**1 830 663**	**60,6**	**77,0**	**19,7**
FPH	Cadres et professions intellectuelles supérieures	135 941	53,4	11,1	9,8
	dont catégorie A	*135 860*	*53,4*	*11,1*	*9,8*
	dont catégorie B	*24*	*41,7*	*12,5*	*87,5*
	Professions Intermédiaires	426 877	84,6	87,8	12,1
	dont catégorie B	*237 697*	*83,6*	*86,1*	*13,9*
	dont catégorie C	*2 133*	*53,6*	*36,9*	*63,1*
	Employés, ouvriers	564 934	77,7	76,8	22,7
	Indéterminée	1 686	60,0	40,1	32,3
	Total FPH	**1 129 438**	**77,3**	**73,0**	**17,2**
3 FP	Cadres et professions intellectuelles supérieures	1 071 475	51,7	63,6	14,1
	Professions Intermédiaires	1 573 566	71,0	77,2	14,7
	Employés, ouvriers	2 666 725	58,7	70,4	18,3
	Indéterminée	47 008	66,6	30,3	65,5
	Total 3 FP	**5 358 773**	**61,0**	**70,7**	**16,8**

Source : Rapport annuel sur l'état de la fonction publique - édition 2013.

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

Note : La catégorie socioprofessionnelle, issue de SIASP-Insee, repose désormais sur la nomenclature des professions et catégories socioprofessionnelles (PCS) de l'Insee, qui est la nomenclature de référence pour le suivi de l'emploi et des salaires à l'Insee. Son utilisation pour la fonction publique devrait donc permettre de meilleures comparaisons avec le secteur privé. Cette nomenclature n'est pas équivalente à celle issue du FGE et utilisée dans les précédents rapports, qui combinait la PCS de l'Insee et les catégories « statutaires » de la fonction publique. Il a donc paru pertinent pour la nouvelle présentation par catégorie socioprofessionnelle d'articuler les catégories agrégées de la PCS-Insee (cadres, professions intermédiaires, employés et ouvriers) avec la catégorie « statutaire » des agents (titulaires selon leur catégorie hiérarchique voire selon leur corps-grade, non-titulaires). Des travaux d'expertise ont conduit à de légères modifications de cette présentation, par rapport à l'édition précédente du rapport annuel, présentation qui pourra encore l'objet d'améliorations ultérieures.

Figure 1.1-22 : Effectifs physiques par catégorie socioprofessionnelle (PCS-Insee) et catégorie hiérarchique dans les ministères au 31 décembre 2011 en France (métropole + DOM) (1ère partie)

	Effectifs physiques	Part de femmes (en %)	Part de titulaires (en %)	Part de non-titulaires (en %)
PCS cadres et professions intellectuelles supérieurs dont:	**613 928**	**53,6**	**74,0**	**4,9**
Cadres de catégorie A+	34 934	39,5	95,3	2,4
Encadrement et direction (1)	*9 137*	*26,5*	*99,4*	*0,4*
Inspection, contrôle et expertise (2)	*11 727*	*53,5*	*99,8*	*0,1*
Enseignement supérieur, recherche et assimilés (3)	*12 045*	*36,9*	*95,9*	*4,0*
Officiers généraux	*723*	*2,8*	*0,0*	*0,0*
Cadres de catégorie A (hors A+)	577 653	54,5	72,7	5,1
Attachés et inspecteurs	*37 131*	*51,0*	*99,6*	*0,4*
dont attachés et inspecteurs principaux	*8 328*	*52,4*	*99,9*	*0,1*
Ingénieurs de l'État (sauf militaires)	*20 185*	*27,9*	*86,8*	*13,2*
Officiers (sauf généraux)	*39 733*	*12,4*	*0,0*	*0,0*
dont officiers supérieurs	*14 079*	*5,5*	*0,0*	*0,0*
dont officiers subalternes	*25 654*	*16,2*	*0,0*	*0,0*
Professeurs certifiés et agrégés (4)	*405 209*	*61,0*	*73,8*	*4,5*
Autres enseignants de catégorie A	*4 468*	*45,2*	*84,8*	*15,2*
Police (commandants)	*3 810*	*15,0*	*99,4*	*0,6*
Autres cadres A	***67 117***	***53,0***	***87,9***	***11,1***
Cadres de catégorie B	1 296	41,6	51,3	17,9
Cadres de catégorie indéterminée	45	57,8	91,1	8,9
Professions intermédiaires	**748 921**	**65,9**	**78,5**	**4,6**
Professions intermédiaires de catégorie A	470 174	75,2	88,5	1,7
Professeurs des écoles (4)	*364 214*	*82,3*	*89,3*	*0,0*
Professeurs de lycée professionnel	*61 497*	*48,7*	*99,4*	*0,0*
Professeur de collège d'enseignement général	*4 066*	*55,7*	*98,2*	*0,3*
Autres enseignants professions intermédiaires de catégorie A (4)	*15 951*	*54,9*	*12,2*	*45,3*
Police (capitaine et lieutenant)	*6 853*	*26,3*	*99,9*	*0,1*
Autres professions intermédiaires de catégorie A	*17 593*	*63,6*	*96,1*	*3,9*
Professions intermédiaires de catégorie B	275 514	50,6	62,2	9,4
Greffiers	*8 620*	*87,7*	*100,0*	*0,0*
Instituteurs (4)	*12 450*	*83,4*	*49,7*	*1,1*
Autres enseignants professions intermédiaires de catégorie B	*7 772*	*26,4*	*0,1*	*96,5*
Personnels administratifs et techniques (secrétaires administratifs, contrôleurs et techniciens)	*113 061*	*64,2*	*99,7*	*0,1*
dont secrétaires administratifs	*28 157*	*75,1*	*99,5*	*0,0*
Corps d'encadrement de l'administration pénitentiaire (commandants, capitaines et lieutenants pénitentiaires)	*1 233*	*23,6*	*80,2*	*19,7*
Sous-officiers supérieurs : adjudant-chefs, adjudants et sous-officiers de rang supérieur de l'armée et de la gendarmerie (yc pompiers militaires)	*65 381*	*12,9*	*0,0*	*0,0*
Autres professions intermediaires de catégorie B	*66 997*	*57,0*	*63,9*	*26,8*
Professions intermédiaires de catégorie C	3 172	1,7	1,2	9,5
Agents de maîtrise en maintenance, installation mécanique	*2 800*	*1,5*	*0,0*	*0,0*
Autres professions intermediaires de catégorie C	*372*	*3,2*	*10,2*	*81,2*
Professions intermédiaires de catégorie indéterminée	61	67,2	100,0	0,0

Source : Rapport annuel sur l'état de la fonction publique - édition 2013.

Champ : emplois principaux, tous statuts. Hors bénéficiaires d'emplois aidés. France entière = métropole et DOM (hors COM et étranger).

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

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

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

(4) Les effectifs de ces catégories sont modifiés par rapport à l'édition précédente du rapport annuel du fait de l'intégration des enseignants et documentalistes des établissements privés sous contrat, laquelle induit également une baisse de la part des titulaires.

Note : La catégorie socioprofessionnelle, issue de SIASP-Insee, repose désormais sur la nomenclature des professions et catégories socioprofessionnelles (PCS) de l'Insee, qui est la nomenclature de référence pour le suivi de l'emploi et des salaires à l'Insee. Son utilisation pour la fonction publique devrait donc permettre de meilleures comparaisons avec le secteur privé. Cette nomenclature n'est pas équivalente à celle issue du FGE et utilisée dans les précédents rapports, qui combinait la PCS de l'Insee et les catégories « statutaires » de la fonction publique. Il a donc paru pertinent pour la nouvelle présentation par catégorie socioprofessionnelle d'articuler les catégories agrégées de la PCS-Insee (cadres, professions intermédiaires, employés et ouvriers) avec la catégorie « statutaire » des agents (titulaires selon leur catégorie hiérarchique voire selon leur corps-grade, non-titulaires). Des travaux d'expertise ont conduit à de légères modifications de cette présentation, par rapport à l'édition précédente du rapport annuel, présentation qui pourrait encore l'objet d'améliorations ultérieures.

Figure 1.1-22 : Effectifs physiques par catégorie socioprofessionnelle (PCS-Insee) et catégorie hiérarchique dans les ministères au 31 décembre 2011 en France (métropole + DOM) (2ème partie)

	Effectifs physiques	Part de femmes (en %)	Part de titulaires (en %)	Part de non-titulaires (en %)
Employés et ouvriers	**596 743**	**36,6**	**52,9**	**7,1**
Employés et ouvriers de catégorie B	204 249	16,7	48,9	0,1
Police (corps d'encadrement et d'application : gardiens de la paix, brigadiers, etc.)	*99 869*	*17,9*	*100,0*	*0,0*
dont brigadiers (yc chefs et majors)	*42 843*	*14,9*	*100,0*	*0,0*
dont gardiens de la paix	*57 026*	*20,1*	*99,9*	*0,0*
Sous-officiers subalternes : sergents-chefs, sergents et sous-officiers de grade équivalent de l'armée et de la gendarmerie (yc pompiers militaires)	*102 952*	*15,2*	*0,0*	*0,0*
Autres employés, ouvriers de catégorie B	*1 428*	*40,5*	*3,9*	*19,8*
Employés et ouvriers de catégorie C	374 598	46,7	57,4	6,8
Adjoints administratifs et adjoints techniques	*189 098*	*70,8*	*99,4*	*0,6*
Personnel surveillant de l'administration pénitentiaire	*25 984*	*19,0*	*94,9*	*5,1*
Militaires et hommes du rang (yc pompiers militaires)	*90 550*	*13,2*	*0,0*	*0,0*
dont Caporaux-chefs	*37 529*	*16,4*	*0,0*	*0,0*
dont Caporaux et soldats	*53 021*	*11,0*	*0,0*	*0,0*
Autres employés, ouvriers de catégorie C	*68 966*	*34,8*	*3,2*	*33,4*
Employés, ouvriers de catégorie A	4 752	42,8	5,7	93,9
Employés, ouvriers de catégorie indéterminée	13 144	58,7	4,9	93,5
PCS indéterminée	**6 275**	**63,5**	**89,6**	**10,4**
Total	**1 965 867**	**53,2**	**69,3**	**5,5**

Source : Rapport annuel sur l'état de la fonction publique - édition 2013.

Champ : emplois principaux, tous statuts. Hors bénéficiaires d'emplois aidés. France entière = métropole et DOM (hors COM et étranger).

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

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

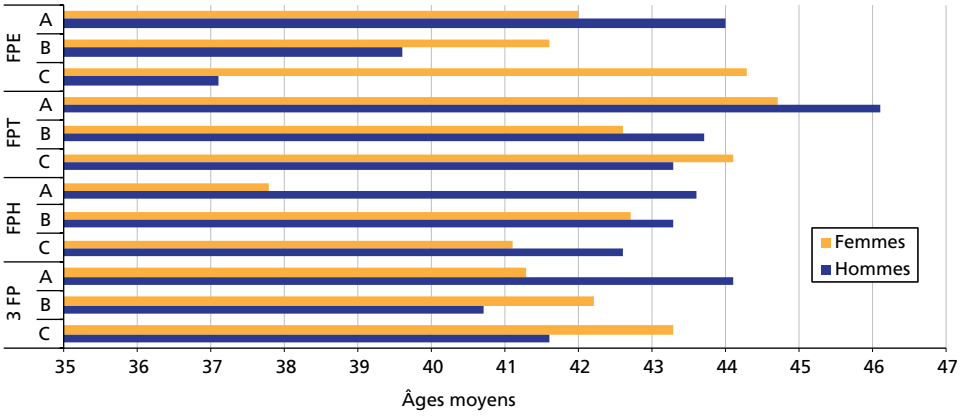
(3) Regroupe les chercheurs, les professeurs de l'enseignement supérieur, les maîtres de conférence, les inspecteurs de l'enseignement.

(4) Les effectifs de ces catégories sont modifiés par rapport à l'édition précédente du rapport annuel du fait de l'intégration des enseignants et documentalistes des établissements privés sous contrat, laquelle induit également une baisse de la part des titulaires.

Note : La catégorie socioprofessionnelle, issue de SIASP-Insee, repose désormais sur la nomenclature des professions et catégories socioprofessionnelles (PCS) de l'Insee, qui est la nomenclature de référence pour le suivi de l'emploi et des salaires à l'Insee. Son utilisation pour la fonction publique devrait donc permettre de meilleures comparaisons avec le secteur privé. Cette nomenclature n'est pas équivalente à celle issue du FGE et utilisée dans les précédents rapports, qui combinait la PCS de l'Insee et les catégories « statutaires » de la fonction publique. Il a donc paru pertinent pour la nouvelle présentation par catégorie socioprofessionnelle d'articuler les catégories agrégées de la PCS-Insee (cadres, professions intermédiaires, employés et ouvriers) avec la catégorie « statutaire » des agents (titulaires selon leur catégorie hiérarchique voire selon leur corps-grade, non-titulaires). Des travaux d'expertise ont conduit à de légères modifications de cette présentation, par rapport à l'édition précédente du rapport annuel, présentation qui pourrait encore l'objet d'améliorations ultérieures.

Dans la fonction publique territoriale et la fonction publique hospitalière, quelle que soit la catégorie hiérarchique, à l'exception de la catégorie C dans la FPT, les hommes sont en moyenne plus âgés que les femmes. C'est plus particulièrement le cas au sein de la catégorie A de la FPH (+ 6 ans pour les hommes). Dans la FPE, en revanche, les femmes des catégories B et C sont plus âgées que leurs homologues masculins (respectivement + 2 et + 7 ans par rapport aux hommes). Les hommes sont à l'inverse plus âgés qu'elles au sein de la catégorie A (+ 2 ans).

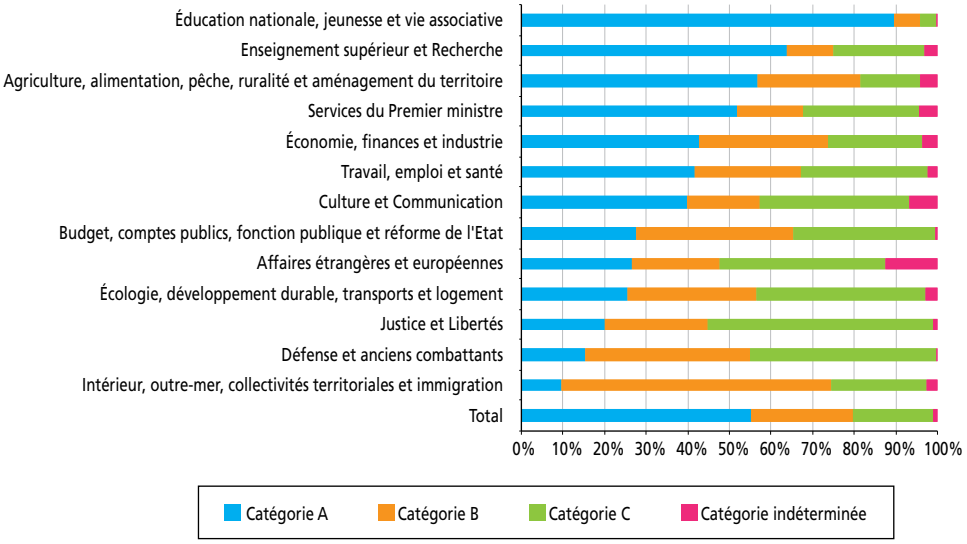
Figure 1.1-23 : Âges moyens des agents des trois fonctions publiques par catégorie hiérarchique fin 2011



Source : Rapport annuel sur l'état de la fonction publique - édition 2013.

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

Figure 1.1-24 : Répartition par catégorie hiérarchique des effectifs selon les ministères fin 2011



Source : Rapport annuel sur l'état de la fonction publique - édition 2013.

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

Note de lecture : 89,7 % des agents du ministère de l'Éducation nationale, jeunesse et vie associative relèvent de la catégorie A.

Figure 1.1-25 : Répartition par catégorie hiérarchique des effectifs de la FPT selon les filières d'emploi fin 2011

Filière d'emploi	Poids de la filière (en %)	Répartition par catégorie hiérarchique				
		A	B	C	Indéterminée	Total
Administrative	22,1	19,5	18,3	62,3	0,0	100,0
Animation	4,6	0,2	15,2	84,7	0,0	100,0
Culturelle	3,9	22,3	43,4	34,3	0,0	100,0
Incendie et secours	2,1	8,6	10,2	81,2	0,0	100,0
Médico-sociale	4,1	34,0	5,0	61,0	0,0	100,0
Médico-technique	0,1	10,4	82,4	7,2	0,0	100,0
Sécurité-Police municipale	1,1	0,6	7,6	91,7	0,0	100,0
Sociale	8,9	2,8	29,5	67,7	0,0	100,0
Sportive	1,0	6,4	82,4	11,2	0,0	100,0
Technique	45,0	3,6	5,6	90,9	0,0	100,0
Hors filière (1)	5,4	2,1	0,0	54,8	43,0	100,0
Indeterminée	1,6	11,9	31,9	56,1	0,1	100,0
Total	**100,0**	**9,0**	**13,5**	**75,1**	**2,3**	**100,0**

Source : Rapport annuel sur l'état de la fonction publique - édition 2013.

Champ : emplois principaux, hors bénéficiaires de contrats aidés. France entière (métropole + DOM, hors COM et étranger).

(1) Il s'agit par définition de la NET (Nomenclature des emplois territoriaux) des emplois non classables ailleurs, comme par exemple les collaborateurs de cabinet, les agents bénéficiaires du PACTE. Cette année, les assistants maternels et familiaux sont également classés hors filière. Dans la précédente édition du rapport annuel, les assistants maternels et familiaux n'étaient pas pris en compte.

Figure 1.1-26 : Répartition par catégorie hiérarchique des personnels non médicaux des hôpitaux publics, selon la filière professionnelle au 31 décembre 2011

Filière professionnelle	Poids de la filière (en %)	Répartition par catégorie hiérarchique				
		A	B	C	Indéterminée	Total
Administrative	11,5	7,8	32,0	60,2	0,0	100,0
Médico-technique	5,7	5,1	93,3	1,5	0,0	100,0
Socio-educative	1,6	3,2	95,6	1,1	0,0	100,0
Soignante	69,9	29,8	19,4	50,8	0,0	100,0
Technique-ouvriere	10,7	6,4	3,6	90,0	0,0	100,0
Hors filière	0,4	0,0	6,1	93,9	0,0	100,0
Indeterminée	0,3	8,9	20,3	41,1	29,6	100,0
Total	**100,0**	**22,8**	**24,5**	**52,7**	**0,1**	**100,0**

Source : Rapport annuel sur l'état de la fonction publique - édition 2013.

Champ : titulaires et non-titulaires, hors bénéficiaires de contrats aidés et personnels médicaux. Hors établissements d'hébergement pour personnes âgées. France entière = métropole + DOM (hors COM et étranger).

Note de lecture : dans la filière soignante, qui représente 69,9 % du personnel non médical des hôpitaux publics, 50,8 % des agents appartiennent à la catégorie C.

Les femmes sous représentées dans les emplois d'encadrement supérieur et de direction

L'approche retenue ici repose sur la définition de la catégorie A+ arrêtée par la DGAFP dans le cadre de l'édition 2010-2011 du Rapport annuel sur l'état de la fonction publique (voir bibliographie pour le dossier concerné). Elle s'appuie dès lors sur l'utilisation des informations figurant dans les fichiers de paye et les déclarations annuelles de données sociales en matière d'emplois occupés oulet de corps des agents [1].

La proportion de femmes occupant des emplois de direction de la fonction publique est plus faible que leur part respective dans l'ensemble des catégories : 26 % contre 54 % dans la FPE, 35 % contre 61 % dans la FPT et 45 % contre 77 % dans la FPH (voir figure 1.1-1).

Plus le niveau de responsabilité est élevé, moins les femmes sont nombreuses. Ainsi au 31 décembre 2011, les femmes occupent 26 % des emplois de direction de la fonction publique de l'État, alors qu'elles représentent 40 % des titulaires de catégorie A+ et 60 % de ceux de catégorie A. Parmi les titulaires A+ des ministères, avec 54 % de femmes, les corps et emplois d'inspection, de contrôle et d'expertise sont les plus féminisés (voir figure 1.1-28). À l'inverse, les corps et emplois d'encadrement et de direction ne comptent que 26 % de femmes, avec seulement 19 % parmi les corps et emplois à la décision du Gouvernement et assimilés. À noter par ailleurs que chez les militaires, les femmes ne représentent que 3 % des effectifs parmi les officiers généraux.

Si la fonction publique territoriale compte un nombre important de femmes dans la catégorie A (60 %), celles-ci n'occupent qu'un tiers des emplois d'encadrement et de direction. Au sein des emplois de direction, les emplois de directeurs généraux et directeurs des services techniques sont les moins féminisés (moins de 15 % de femmes). A contrario, avec 39 % de femmes, les postes de directeur adjoint général des services et directeur adjoint sont les plus féminisés. Enfin, les femmes représentent 41 % des administrateurs territoriaux mais seulement 24 % des administrateurs territoriaux hors classe.

1 Les titulaires A+ d'un corps donné détachés sur un emploi fonctionnel apparaissent ici dans l'emploi de détachement et non pas dans le corps d'origine.

Figure 1.1-27 : Effectifs et part des femmes dans l'encadrement supérieur des trois fonctions publiques au 31 décembre 2011

	Effectif total	Part des femmes (en %)
Corps et emplois d'encadrement et direction de la FPE	**9 954**	**26**
Corps et emplois à la décision du Gouvernement : décret de 1985 et assimilés	***1 155***	***19***
Ambassadeurs	138	17
Préfets	185	10
Secrétaires généraux	33	18
Recteurs d'académie	30	27
Directeurs d'administration centrale	128	24
Cadres dirigeants divers (chefs de services de l'Inspection générale, directeurs des services actifs de la Police nationale, etc.)	19	0
Administrateurs généraux des finances publiques	622	21
Autres corps et emplois d'encadrement et de direction	***8 799***	***27***
Cadres dirigeants relevant du décret 1955	452	28
Cadres dirigeants d'administration centrale (directeurs de projet, experts de haut niveau, etc.)	212	32
Cadres dirigeants des services déconcentrés	840	23
Corps Éna conception et management	2 577	26
Ingénieurs	2 152	27
Commissaires de Police	1 582	25
Administrateurs Insee	493	33
Architectes, urbanistes de l'État	358	40
Divers	133	17
Encadrement supérieur et emplois de direction de la FPT	**5 984**	**35**
Emplois de direction	***4 881***	***33***
Directeur général des services ou directeur (1)	2 486	33
Directeur adjoint général des services ou directeur adjoint (1)	1 927	39
Directeur général des services techniques	247	14
Directeur des services techniques	221	11
Administrateurs territoriaux	***1 103***	***41***
Administrateur hors classe	327	24
Administrateur	776	48
Emplois de direction de la FPH	**4 567**	**45**
Directeur d'hôpital (DH)	***3 056***	***40***
DH, Emplois fonctionnels	186	17
DH, Hors classe	2 159	37
DH, Classe normale	711	52
Directeur d'établissement sanitaire, social et médico-social (D3S)	***1 511***	***57***
D3S, Hors classe	703	50
D3S, Classe normale	808	64

Source : Rapport annuel sur l'état de la fonction publique - édition 2013.

Champ FPE : emplois principaux, titulaires des ministères. métropole + DOM + COM et étranger.

Champ FPT et FPH : emplois principaux, tous statuts. métropole + DOM + Saint-Martin et Saint-Barthélemy.

Note : Les titulaires A+ d'un corps donné détachés sur un emploi fonctionnel apparaissent ici dans l'emploi de détachement et non pas dans le corps d'origine.

(1) Les effectifs de directeur général des services et ceux de directeur, directeur adjoint des services ou directeur adjoint, peuvent avoir été légèrement surreprésentés. En effet, les mentions des termes «directeur» et «directeur adjoint» sans le qualificatif «général» peuvent conduire à inclure les directeurs de collectivités qui n'occupent pas un emploi fonctionnel (au sens de l'article 53 de la loi du 26 janvier 1984).

Figure 1.1-28 : Effectifs et part de femmes des titulaires A+ des ministères par type de population au 31 décembre 2011

	2010		2011	
	Effectifs 2010	Part des femmes (en %)	Effectifs 2011	Part des femmes (en %)
Ensemble des titulaires A+ (1), dont :	**45 016**	**38,7**	**34 317**	**39,9**
Corps et emploi d'encadrement et direction dont :	**9 636**	**25,2**	**9 954**	**25,9**
Corps et emplois à la décision du Gouvernement : décret de 1985 et assimilés	***945***	***16,4***	***1 155***	***19,0***
Ambassadeurs	156	14,7	138	16,7
Préfets	179	9,5	185	9,7
Secrétaires généraux	28	14,3	33	18,2
Recteurs d'académie	29	24,1	30	26,7
Directeurs d'administration centrale	131	26,7	128	24,2
Cadres dirigeants divers (chefs de services de l'Inspection générale, directeurs des services actifs de la Police nationale, etc.)	19	0,0	19	0,0
Administrateurs généraux des finances publiques	403	17,1	622	21,4
Autres corps et emplois d'encadrement et de direction	***8 691***	***26,2***	***8 799***	***26,8***
Cadres dirigeants relevant du décret 1955	448	29,0	452	28,1
Cadres dirigeants d'administration centrale (directeurs de projet, experts de haut niveau, etc.)	200	32,5	212	31,6
Cadres dirigeants des services déconcentrés	791	22,6	840	23,5
Corps Éna conception et management (2)	2 526	24,7	2 577	25,8
Ingénieurs	2 187	26,8	2 152	27,2
Commissaires de Police	1 585	24,7	1 582	24,6
Administrateurs Insee	475	31,4	493	32,7
Architectes, urbanistes de l'État	325	40,0	358	39,9
Divers	154	11,7	133	16,5
Inspection, contrôle et expertise	**11 770**	**52,6**	**12 418**	**54,2**
Corps Éna de Juridictions administratives et financières (dont Cour des comptes) (2)	1 762	33,0	1 859	34,3
Corps et emplois de juridictions judiciaires (dont magistrats des tribunaux, personnels (3) des tribunaux de grandes instances, des cours d'appels et de la Cour de cassation)	8 021	59,6	7 932	60,3
Corps et emplois d'inspection et contrôle (dont corps Éna) (2)	1 110	26,5	1 755	43,8
Autres corps d'inspections (dont médecins de l'Éducation nationale)	877	60,7	872	61,7
Enseignement supérieur, recherche et assimilés (4)	**23 501**	**37,3**	**11 734**	**37,1**
Chercheurs	1 766	36,2	1 514	37,1
Professeurs de l'enseignement supérieur	6 699	23,5	3 073	24,6
Maîtres de conférence	13 639	44,0	5 728	43,4
Inspecteurs de l'enseignement	1 272	39,2	1 288	39,0
Conservateurs généraux du patrimoine	125	41,6	131	40,5

Source : Rapport annuel sur l'état de la fonction publique - édition 2013.

Champ : emplois principaux des ministères (hors Épa), titulaires. métropole + DOM + COM et étranger.

(1) Dont 109 agents en 2010 et 211 agents en 2011 sans grille indiciaires de référence dont l'indice majoré de rémunération atteint la HEB.

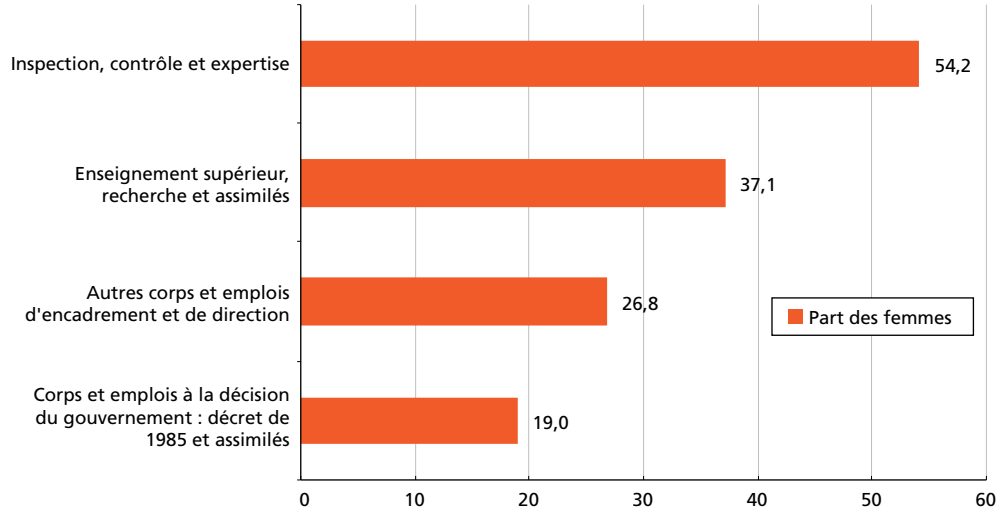
(2) Les inspecteurs généraux des Affaires sociales et les inspecteurs généraux des Finances qui sont également des corps de débouché de l'Éna, sont classés parmi les titulaires relevant des corps d'inspection et de contrôle.

(3) Comprend les Présidents des tribunaux de grandes instances, des cours d'appels et de la Cour de cassation.

(4) Dans le cadre de la loi LRU et du passage à l'autonomie des universités qui en découle, des personnels ont été transférés du ministère de l'Enseignement Supérieur et de la Recherche vers les Épa (universités).

Figure 1.1-29 : Part des femmes titulaires A+ des ministères par type de population au 31 décembre 2011

(en %)



Source : Rapport annuel sur l'état de la fonction publique - édition 2013.

Champ : emplois principaux des ministères (hors Épa), titulaires. métropole + DOM + COM et étranger.

Note : Les titulaires A+ d'un corps donné détachés sur un emploi fonctionnel apparaissent ici dans l'emploi de détachement et non pas dans le corps d'origine.

Dans la fonction publique hospitalière, bien qu'étant très majoritaires au sein de la filière administrative (89 %), les femmes restent sous représentées dans les corps et fonctions d'encadrement (45 %). Elles représentent seulement 40 % des effectifs du corps des directeurs d'hôpital (DH) et leur proportion décroît à mesure que les échelons augmentent. On compte ainsi 52 % de femmes parmi les DH de classe normale – ces derniers, comptant au moins dix ans d'ancienneté et bénéficiant d'évaluations favorables sont promouvables en hors classe –, 37 % parmi les DH hors classe, et 17 % parmi les DH nommés sur emploi fonctionnel. Les femmes sont en revanche majoritaires (57 %) dans les corps de directeurs d'établissement sanitaire, social et médico-social (D3S). Toutefois, la tendance s'inverse parmi les D3S hors classe qui ne comptent plus que 50 % de femmes tandis qu'elles représentent 64 % des effectifs de la classe normale.

Personnels de direction : le bénéfice de l'âge

Les personnels de direction sont sensiblement plus âgés dans l'ensemble des trois fonctions publiques : ils ont en moyenne 47 ans dans la FPE et 49 ans dans les deux autres versants, soit entre 5 ans et 8 ans de plus que l'âge moyen de l'ensemble des agents de chaque versant de la fonction publique.

La part des moins de 30 ans y est réduite à 8 % dans la FPE, 5 % dans la FPH et 2 % dans la FPT. À l'inverse la part des 50 ans et plus y est surreprésentée : 57 % parmi les emplois de direction de la FPH, 55 % parmi ceux de la FPT, 49 % dans la FPE. Au sein de la FPE, les agents relevant des emplois à la décision du Gouvernement - âgés en moyenne de 55 ans (contre 47 ans pour l'ensemble des corps d'encadrement et de direction) - constitue la population la plus âgée ; 82 % d'entre eux ont 50 ans et plus.

L'analyse par genre de la structure démographique des personnels de direction semble témoigner d'une récente féminisation de leurs emplois, laquelle devrait s'accentuer à la faveur du dispositif mis en place à partir du 1er janvier 2013 concernant les modalités de nominations équilibrées dans l'encadrement supérieur de la fonction publique (voir encadré 1).

Fin 2011 au sein des personnels de direction de chacun des versants de la fonction publique, les hommes sont en moyenne presque systématiquement plus âgés que les femmes : de 6 ans dans la FPH et de 3 ans dans les deux autres versants. La part des moins de 30 ans est par ailleurs systématiquement plus élevée chez les femmes que chez les hommes (de 3 points dans la FPE, 2 points dans la FPT et 4 points dans la FPH), tandis que la part des plus de 50 ans y est systématiquement inférieure (de 14 points dans la FPE, de 12 points dans la FPT et 21 points dans la FPH). Il conviendrait toutefois de compléter ce constat par une analyse comparée des trajectoires par cohorte et une comparaison dans le temps.

Figure 1.1-30 : Effectifs physiques, part des femmes et âge dans les emplois de direction des trois fonctions publiques fin 2011

	Effectifs (en milliers)	Part de femmes (en %)	Âge moyen (en années)			Part des moins de 30 ans (en %)			Part des 50 ans et plus (en %)		
			Hommes	Femmes	Ensemble	Hommes	Femmes	Ensemble	Hommes	Femmes	Ensemble
Corps et emploi d'encadrement et direction de la FPE	**10,0**	**26**	**48**	**45**	**47**	**7**	**10**	**8**	**53**	**39**	**49**
Corps et emplois à la décision du Gouvernement : décret de 1985 et assimilés	**1,2**	**19**	**56**	**54**	**55**	**0**	**0**	**0**	**83**	**79**	**82**
Ambassadeurs	0,1	17	59	59	59	0	0	0	100	100	100
Préfets	0,2	10	57	59	58	0	0	0	89	94	90
Secrétaires généraux	0,0	18	53	49	52	0	0	0	67	67	67
Recteurs d'académie	0,0	27	58	57	57	0	0	0	86	100	90
Directeurs d'administration centrale	0,1	24	51	52	52	0	0	0	65	77	68
Cadres dirigeants divers (chefs de services de l'Inspection générale, délégués DATAR, etc.)	0,0	0	55		55	0		0	84		84
Administrateurs généraux des finances publiques	0,6	21	55	53	55	0	0	0	81	73	79
Autres corps et emplois d'encadrement et de direction	**8,8**	**27**	**47**	**44**	**46**	**8**	**11**	**9**	**48**	**36**	**45**
Cadres dirigeants relevant du décret 1955	0,5	28	50	50	50	0	0	0	56	55	56
Cadres dirigeants d'administration centrale	0,2	32	55	56	55	0	0	0	78	88	81
Cadres dirigeants des services déconcentrés	0,8	23	54	53	54	0	0	0	79	74	78
Corps Éna conception et management	2,6	26	48	46	48	3	5	3	48	41	46
Ingénieurs	2,2	27	44	38	42	23	24	23	42	19	36
Commissaires de Police	1,6	25	45	39	44	5	14	7	34	17	30
Administrateurs Insee	0,5	33	42	43	43	20	18	19	36	39	37
Architectes, urbanistes de l'État	0,4	40	49	43	47	1	6	3	53	28	43
Divers	0,1	17	56	52	56	1	5	2	84	59	80
Encadrement supérieur et emplois de direction de la FPT	**6,0**	**35**	**50**	**47**	**49**	**1**	**3**	**2**	**59**	**47**	**55**
Emplois de direction	**4,9**	**33**	**50**	**47**	**49**	**1**	**2**	**1**	**57**	**47**	**54**
Directeur général des services ou directeur	2,5	33	50	47	49	0	1	1	57	43	52
Directeur adjoint général des services ou directeur adjoint	1,9	39	50	48	49	1	3	2	55	51	54
Directeur général des services techniques	0,2	14	50	44	49	0	0	0	59	23	54
Directeur des services techniques	0,2	11	52	48	52	1	0	1	70	48	68
Administrateurs territoriaux	**1,1**	**41**	**51**	**47**	**49**	**5**	**8**	**6**	**67**	**50**	**60**
Administrateur hors classe	0,3	24	57	53	56	0	0	0	90	71	85
Administrateur	0,8	48	47	45	46	8	10	9	53	45	49
Emplois de direction de la FPH	**4,6**	**45**	**52**	**46**	**49**	**3**	**7**	**5**	**66**	**45**	**57**
Directeur d'hôpital (DH)	**3,1**	**40**	**52**	**47**	**50**	**3**	**5**	**4**	**67**	**46**	**59**
DH, Emplois fonctionnels	0,2	17	55	53	55	1	3	1	80	81	80
DH, Hors classe	2,2	37	54	50	52	0	0	0	74	55	67
DH, Classe normale	0,7	52	43	39	41	13	17	15	32	23	27
Directeur d'établissement sanitaire, social et médico-social (D3S)	**1,5**	**57**	**51**	**45**	**47**	**2**	**9**	**6**	**65**	**44**	**53**
D3S, Hors classe	0,7	50	54	50	52	0	0	0	80	60	70
D3S, Classe normale	0,8	64	46	42	43	5	15	12	46	32	37

Source : Rapport annuel sur l'état de la fonction publique - édition 2013.

Champ : emplois principaux, emplois et corps de direction. Ministères, FPT, FPH. Hors bénéficiaires de contrats aidés.

Champ FPE: emplois principaux, titulaires des ministères. métropole, DOM, COM et étranger.

Champ FPT et FPH : emplois principaux, tous statuts. métropole, DOM, Saint-Martin et Saint-Barthélemy.

Encadré 1 : Les modalités de nominations dans l'encadrement supérieur évoluent dans le cadre de la loi du 12 mars 2012

Le dispositif prévu par la loi du 12 mars 2012 et par son décret d'application, le décret n° 2012-601 du 30 avril 2012 relatif aux modalités de nominations équilibrées dans l'encadrement supérieur de la fonction publique, est mis en œuvre depuis le 1er janvier 2013. Les primo-nominations au sein de l'encadrement dirigeant et supérieur de la fonction publique de l'État, de la fonction publique territoriale et de la fonction publique hospitalière doivent compter, pour l'année 2013, au moins 20 % de personnes de chaque sexe. La loi et le décret prévoient une montée en charge du dispositif. À partir de 2018, le taux sera fixé à 40 %.

Un suivi spécifique des nominations aux principaux emplois de cadres dirigeants, nommés en Conseil des ministres et aux emplois de direction de l'État a été mis en place par le Secrétariat général du Gouvernement (SGG) et la DGAFP. Sur les sept premiers mois de l'année 2013, 35 % des primo-nominations dans ces types d'emplois sont des primo-nominations féminines.

Figure 1.1-31 : Primo-nominations ministérielles sur les emplois à la décision du Gouvernement et les emplois de direction

	Primo-nominations entre le 1er janvier 2012 et le 31 décembre 2012			Primo-nominations entre le 1er janvier 2013 et le 31 juillet 2013		
	Nombre de primo-nominations ministérielles	dont femmes	Part des femmes (en %)	Nombre de primo-nominations ministérielles	dont femmes	Part des femmes (en %)
Cadres dirigeants	144	34	24	69	23	33
Emplois de direction	121	37	31	193	68	35
Total	**265**	**71**	**27**	**262**	**91**	**35**

Source : Rapport annuel sur l'état de la fonction publique - édition 2013.

Les travailleurs handicapés dans les trois versants de la fonction publique

Figure 1.1-32 : Répartition des bénéficiaires de l'obligation d'emploi en faveur des travailleurs handicapés par statut et par sexe dans les trois versants de la fonction publique au 1er janvier 2011

(en %)

	Titulaires			Ouvriers d'État	Non-titulaires	Total	Part de Femmes
	Catégorie A	Catégorie B	Catégorie C				
Total ministères	27,4	22,3	40,9	2,8	6,7	100,0	46,8
Total établissements publics (2)	14,7	16,1	17,3	1,3	50,6	100,0	53,9
Total FPE (1)(2)	**25,7**	**21,5**	**37,9**	**2,6**	**12,3**	**100,0**	**47,7**
Total FPE (1)(2) hors Éducation	*9,0*	*28,0*	*48,5*	*3,8*	*10,7*	*100,0*	*40,0*
Collectivités territoriales	2,3	6,5	82,4	-	8,7	100,0	49,2
Épa nationaux à recrutement de droit public	2,8	7,2	78,2	-	11,7	100,0	44,9
Total FPT	**2,4**	**6,7**	**81,6**	**-**	**9,3**	**100,0**	**48,4**
Hôpitaux	6,2	13,3	69,0	-	11,5	100,0	75,6
Autres	6,6	20,0	67,2	-	6,2	100,0	72,5
Total FPH	**6,6**	**19,2**	**67,4**	**-**	**6,8**	**100,0**	**72,9**
Total 3 FP (2)	**11,3**	**14,7**	**63,4**	**0,9**	**9,7**	**100,0**	**54,2**

Source : Rapport annuel sur l'état de la fonction publique - édition 2013.

Champ : Employeurs de la fonction publique d'au moins 20 agents à temps plein ou leur équivalent. Les agents sur emplois particuliers ne sont pas inclus ici.

(1) La FPE correspond ici strictement aux ministères et aux Épa, en cohérence avec les définitions retenues par ailleurs dans le rapport annuel.

(2) Ne comprend pas La Poste, les chambres consulaires ou les caisses de Sécurité sociale. Sur le champ strict de la fonction publique, le taux légal d'emploi (4,41 % début 2011) est différent de celui observé, en incluant les employeurs assujettis au FIPHFP, mais ne relevant pas de la fonction publique qui est publié par le FIPHFP (4,39 % début 2011).

Figure 1.1-33 : Bénéficiaires de l'obligation d'emploi en faveur des travailleurs handicapés occupant un emploi particulier (1) par sexe

	Hommes	Femmes	Ensemble
FPE (2)(3)	37	126	163
dont FPE (2)(3) hors Éducation	*0*	*0*	*0*
FPT	401	430	831
FPH	*262*	*448*	*710*
Total 3 FP (3)	**700**	**1 004**	**1 704**

Source : Rapport annuel sur l'état de la fonction publique - édition 2013.

Champ : Employeurs de la fonction publique d'au moins 20 agents à temps plein ou leur équivalent.

(1) Stagiaires handicapés accueillis pour des stages pratiques dans le cadre de formations diplômantes ou de conventions conclues avec des structures de travail protégé, apprentis, CES, CEC, CAE, CA, emplois jeunes, emplois Berkani de droit privé.

(2) La FPE correspond ici strictement aux ministères et aux Épa, en cohérence avec les définitions retenues par ailleurs dans le rapport annuel.

(3) Ne comprend pas La Poste, les chambres consulaires ou les caisses de Sécurité sociale. Sur le champ strict de la fonction publique, le taux légal d'emploi (4,41 % début 2011) est différent de celui observé, en incluant les employeurs assujettis au FIPHFP, mais ne relevant pas de la fonction publique qui est publié par le FIPHFP (4,39 % début 2011).

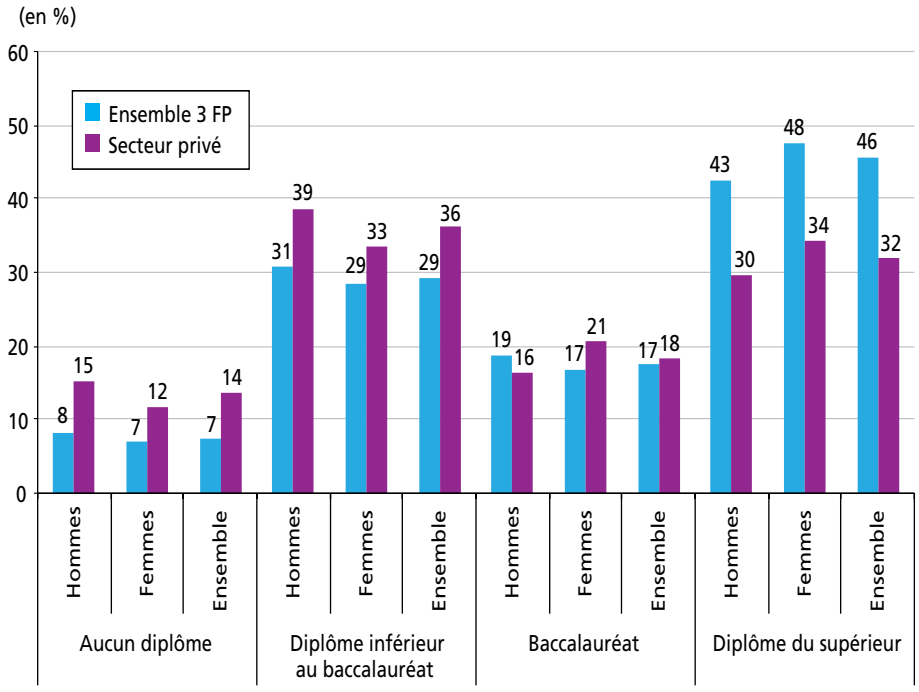
Les niveaux de diplôme par sexe dans la fonction publique

Figure 1.1-34 : Répartition par niveau de diplôme, sexe et âge des agents des trois versants de la fonction publique en 2012 en France métropolitaine
(en %)

			Aucun diplôme	Diplôme inférieur au baccalauréat	Baccalauréat	Diplôme du supérieur	Ensemble
FPE	15-29 ans	H	4,7	21,2	30,4	43,7	100,0
		F	1,3	3,7	17,1	77,8	100,0
		total	**2,9**	**11,7**	**23,2**	**62,2**	**100,0**
	30-49 ans	H	2,3	16,5	22,6	58,6	100,0
		F	1,7	6,5	13,2	78,6	100,0
		total	**2,0**	**11,2**	**17,7**	**69,2**	**100,0**
	50 ans et plus	H	3,6	24,1	14,6	57,6	100,0
		F	2,5	21,8	20,2	55,5	100,0
		total	3,0	22,8	17,7	56,5	100,0
	Tous âges	H	2,9	19,2	21,4	56,4	100,0
		F	1,9	10,8	15,9	71,5	100,0
		Ensemble FPE	***2,4***	***14,7***	***18,4***	***64,5***	***100,0***
FPT	15-29 ans	H	11,6	34,3	26,6	27,6	100,0
		F	7,2	31,0	29,9	32,0	100,0
		total	**8,7**	**32,2**	**28,7**	**30,4**	**100,0**
	30-49 ans	H	16,3	43,2	17,0	23,5	100,0
		F	10,6	38,0	19,6	31,8	100,0
		total	**12,7**	**39,9**	**18,7**	**28,7**	**100,0**
	50 ans et plus	H	18,0	56,0	10,0	16,0	100,0
		F	18,1	55,9	11,3	14,7	100,0
		total	**18,1**	**55,9**	**10,8**	**15,2**	**100,0**
	Tous âges	H	16,4	46,9	15,5	21,2	100,0
		F	12,8	43,4	18,0	25,7	100,0
		Ensemble FPT	***14,2***	***44,7***	***17,1***	***24,0***	***100,0***
FPH	15-29 ans	H	3,1	22,9	34,2	39,8	100,0
		F	1,7	21,9	28,3	48,1	100,0
		total	**2,0**	**22,1**	**29,6**	**46,3**	**100,0**
	30-49 ans	H	7,9	33,2	12,7	46,2	100,0
		F	5,5	33,9	13,9	46,6	100,0
		total	**6,0**	**33,8**	**13,6**	**46,6**	**100,0**
	50 ans et plus	H	9,5	35,5	6,7	48,2	100,0
		F	9,3	39,1	12,4	39,2	100,0
		total	**9,3**	**38,2**	**11,0**	**41,5**	**100,0**
	Tous âges	H	7,5	32,0	14,9	45,6	100,0
		F	5,7	32,8	16,5	44,9	100,0
		Ensemble FPH	***6,1***	***32,6***	***16,1***	***45,1***	***100,0***
3 FP	15-29 ans	H	6,6	25,6	29,9	37,9	100,0
		F	3,3	18,9	25,2	52,7	100,0
		total	**4,4**	**21,2**	**26,8**	**47,5**	**100,0**
	30-49 ans	H	7,5	27,1	19,7	45,6	100,0
		F	5,8	24,7	15,7	53,8	100,0
		total	**6,5**	**25,6**	**17,2**	**50,7**	**100,0**
	50 ans et plus	H	10,3	38,8	11,7	39,1	100,0
		F	10,5	39,8	14,8	34,9	100,0
		total	**10,4**	**39,4**	**13,6**	**36,5**	**100,0**
	Tous âges	H	8,3	30,7	18,5	42,5	100,0
		F	6,9	28,6	16,8	47,7	100,0
		Ensemble 3 FP	***7,4***	***29,3***	***17,4***	***45,8***	***100,0***

Source : Rapport annuel sur l'état de la fonction publique - édition 2013.
Champ : France métropolitaine. Âge en années révolues au 31 décembre 2012.
Note de lecture : 43,7 % des hommes de la FPE âgés de 15 à 29 ans sont diplômés du supérieur.

Figure 1.1-35 : Répartition par niveau de diplôme et sexe dans les trois versants de la fonction publique et le secteur privé en 2012



Source : Rapport annuel sur l'état de la fonction publique - édition 2013.

Champ : France métropolitaine. Âge en années révolues au 31 décembre 2012.

Note de lecture : 43 % des hommes en emploi dans la fonction publique et 30 % des hommes en emploi dans le secteur privé en 2012 sont diplômés du supérieur.

1.2 La diversité des statuts et des situations d'emploi dans la fonction publique

Chiffres-clés

3,8 % des agents de la fonction publique ont changé de statut entre 2010 et 2011, (**4,2 %** des femmes et **3,1 %** des hommes.)

La présente étude porte, à titre exceptionnel, sur l'ensemble des salariés employés dans les trois versants de la fonction publique, tous types de statuts et de situations d'emploi confondus : en France, au 31 décembre 2011, sont ainsi dénombrés 5 493 200 salariés de la fonction publique, soit 5 358 800 agents de la fonction publique et 134 500 bénéficiaires de contrats aidés.

Parmi ces salariés, on recense 69 % d'agents titulaires, 16 % d'agents non titulaires *stricto sensu*, 6 % de militaires, 6 % également pour les « autres catégories et statuts » et enfin un peu plus de 2 % de bénéficiaires de contrats aidés. La population des « autres catégories et statuts » recouvre principalement des enseignants et documentalistes des établissements d'enseignement privé sous contrat et des ouvriers d'État dans la FPE, des assistants maternels et familiaux dans la FPT, des médecins dans la FPH et des apprentis dans les trois versants.

Les profils par âge diffèrent sensiblement selon la situation d'emploi. Les agents titulaires ont des profils voisins de ceux des « autres catégories et statuts ». Les bénéficiaires de contrats aidés sont de leur côté proches des agents non titulaires et des militaires. En outre, certains statuts, au premier rang desquels les militaires, renvoient à des métiers spécifiques aux différences marquées entre hommes et femmes.

Entre 2010 et 2011, les changements de statut ou de situation d'emploi ont concerné 3,8 % des salariés de la fonction publique. Ils sont les plus fréquents chez les bénéficiaires de contrats aidés et chez les non-titulaires (respectivement 24,8 % et 14,1 %). Les bénéficiaires de contrats aidés qui ont changé de situation d'emploi sont devenus principalement des agents non titulaires (83 %) et pour certains d'entre eux, des titulaires (16 %). Les non-titulaires qui ont changé de statut sont devenus en majorité titulaires (71 %) ; près d'un quart est devenu bénéficiaire d'un contrat aidé, ces cas étant circonscrits aux ministères de l'enseignement.

Ainsi dans chaque versant, les non-titulaires perçoivent un salaire mensuel net moyen inférieur à celui des titulaires, en lien notamment avec le fait qu'ils relèvent plus souvent de la catégorie C et qu'ils sont en moyenne plus jeunes. Dans la fonction publique de l'État, parmi les titulaires comme parmi les agents relevant des autres catégories et statuts, environ sept agents sur dix sont présents 24 mois consécutifs chez le même employeur avec la même quotité de travail. Si l'on se restreint à ces deux populations présentes en emploi deux années complètes consécutives, leurs dynamiques salariales sont identiques en 2011 (+ 3,0 % en euros courants). Quant aux non-titulaires et aux bénéficiaires de contrats aidés, l'évolution de leur salaire moyen par tête est sensiblement affectée par leur forte rotation : dans la FPE par exemple, seuls un tiers des non-titulaires et un bénéficiaire de contrat aidé sur vingt sont présents deux années complètes consécutives chez le même employeur avec la même quotité de travail.

1 Effectifs et caractéristiques des agents de la fonction publique

Les définitions et les critères de dénombrement de l'emploi dans la fonction publique sont maintenant bien établis par la DGAFP : dans une acception juridique, un agent de la fonction publique travaille dans un organisme public à caractère administratif dans lequel le recrutement se fait sur la base du droit public.

Au total, au 31 décembre 2011, 5 358 800 agents travaillent dans la fonction publique *stricto sensu* sur le territoire national (métropole + DOM). Par ailleurs, on dénombre 134 500 bénéficiaires de contrats aidés qui travaillent chez ces mêmes employeurs publics et relèvent pour leur part du code du travail.

Afin de disposer d'un panorama complet des statuts et situations d'emploi dans les trois versants de la fonction publique, la présente étude porte sur l'ensemble des salariés employés dans la fonction publique, tous types de statuts et situations d'emploi confondus : en France, au 31 décembre 2011, sont ainsi comptabilisés 5 493 200 salariés de la fonction publique, soit 5 358 800 agents de la fonction publique et 134 500 bénéficiaires de contrats aidés. C'est sur ce champ élargi que les travaux de l'Insee portent habituellement, en cohérence avec les concepts au sens du Bureau International du Travail : en matière de suivi structurel et conjoncturel de l'emploi salarié, l'Insee privilégie en effet le décompte de l'ensemble des emplois, quelques soient leurs modes de gestion ou leur cadre juridique.

Côté fonction publique, la description précise et harmonisée des caractéristiques juridiques et statutaires des salariés des trois versants de la fonction publique constitue un des axes d'amélioration attendus dans le cadre du volet statistique du protocole d'accord de mars 2011 portant sur la « Sécurisation des parcours professionnels des agents contractuels dans les trois versants de la fonction publique ». Des progrès ont ainsi été réalisés récemment en matière d'harmonisation des définitions statistiques des statuts et situations d'emploi dans les trois versants de la fonction publique, ce qui conduit à améliorer l'identification des statuts et situations d'emploi des individus dans les sources d'information statistique, à réviser les séries longues par rapport aux éditions précédentes pour assurer la continuité des travaux et à décliner l'analyse statistique selon une nomenclature de référence, harmonisée sur les trois versants.

Les caractéristiques sociodémographiques, les conditions d'emploi et la localisation diffèrent selon les statuts ou les situations d'emploi

Certains statuts qui permettent de distinguer des agents aux métiers spécifiques font état de différences marquées entre hommes et femmes (voir figure 1.2-1) : les hommes sont beaucoup plus nombreux parmi les militaires (85 %). Les femmes, qui représentent 61 % des salariés de la fonction publique, sont également majoritaires parmi les non-titulaires (67 %) et les bénéficiaires de contrats aidés (69 %). Chez les non-titulaires de la FPE, on peut toutefois noter une part plus importante d'hommes parmi les enseignants et chercheurs temporaires (66 %) et parmi les adjoints de sécurité (66 %).

Dans les autres catégories et statuts, la proportion de femmes est proche de celle observée sur l'ensemble des salariés de la fonction publique. Cela résulte néanmoins de situations très différentes selon les statuts et le versant de la fonction publique. Dans la FPE, les hommes sont plus nombreux chez les ouvriers d'État (87 %) mais peu nombreux parmi les enseignants et documentalistes des établissements privés sous contrat (26 %). Dans la FPT, les femmes sont surreprésentées parmi les assistants maternels et familiaux (96 %) et dans la FPH, elles sont légèrement moins nombreuses parmi les médecins (49 %).

Figure 1.2-1 : Répartition par genre et âge selon le statut ou la situation d'emploi dans la fonction publique au 31 décembre 2011

	Effectifs (en milliers)	Part des femmes (en %)	Âge moyen			Part des moins de 30 ans (en %)			Part des 50 ans et plus (en %)		
			Hommes	Femmes	Ensemble	Hommes	Femmes	Ensemble	Hommes	Femmes	Ensemble
Titulaires, y compris élèves fonctionnaires et magistrats	3 786,6	63,3	43,7	44,5	44,0	9,4	7,3	8,6	32,6	35,0	33,5
Militaires et militaires volontaires	318,3	14,8	31,5	34,3	33,9	47,5	37,4	38,9	3,6	8,5	7,8
Non-titulaires	901,5	66,8	37,4	37,6	37,5	33,3	34,5	33,7	19,3	21,1	19,9
Autres catégories et statuts	352,4	62,5	43,7	44,6	44,0	15,0	13,8	14,6	35,8	40,6	37,6
Ensemble du périmètre 3 FP	**5 358,8**	**61,0**	**42,4**	**42,2**	**42,3**	**14,7**	**15,5**	**15,0**	**29,9**	**30,0**	**29,9**
Bénéficiaires de contrats aidés	134,5	69,2	37,2	35,6	36,7	34,9	43,8	37,7	20,7	20,4	20,6
Ensemble des salariés de la FP, y compris bénéficiaires de contrats aidés	***5 493,2***	***61,2***	***42,2***	***42,1***	***42,2***	***15,3***	***16,0***	***15,6***	***29,7***	***29,8***	***29,7***

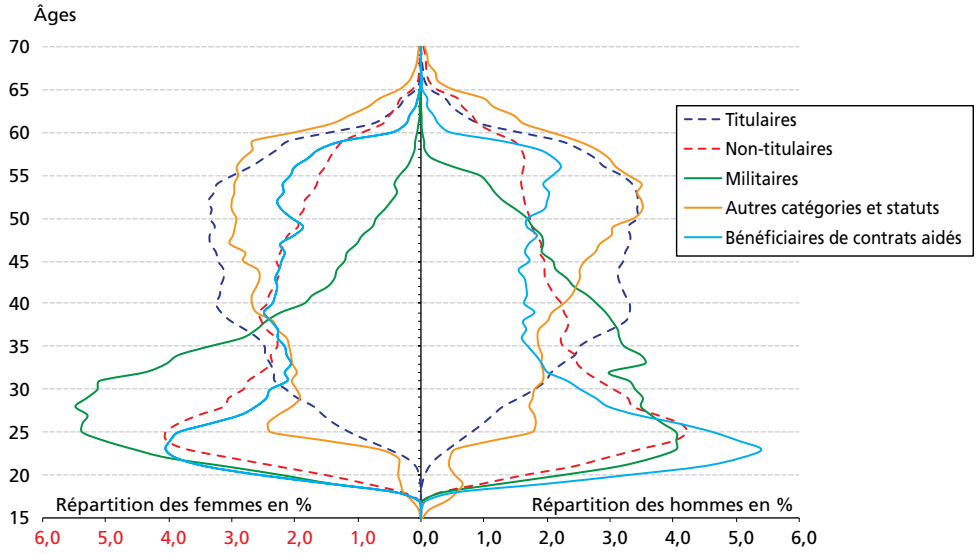
Source : Rapport annuel sur l'état de la fonction publique - édition 2013.

Champ : emplois principaux, tous statuts et situations d'emploi, y compris bénéficiaires de contrats aidés. France entière (hors COM et étranger).

Des non-titulaires, des bénéficiaires de contrats aidés et des militaires plus jeunes

Les pyramides des âges par statut ou situation d'emploi de la fonction publique font état d'une certaine hétérogénéité entre ces situations (voir figure 1.1-2). Les pyramides des âges des titulaires et des « autres catégories et statuts » sont relativement proches, avec néanmoins des différences notables chez les jeunes agents. Les moins de 30 ans représentent 9 % des agents chez les titulaires contre 15 % chez les autres catégories et statuts. Cette situation résulte uniquement de la part élevée des moins de 30 ans chez les médecins et autres personnels hospitaliers (25 %). Cela s'explique notamment par la présence dans cette catégorie de la population des médecins et internes en médecine dans laquelle près d'un agent sur quatre est âgé de moins de trente ans, les médecins représentant eux-mêmes 30 % de l'ensemble des personnels des autres catégories et statuts.

Figure 1.2-2 : Pyramide des âges par statut ou situation d'emploi dans la fonction publique au 31 décembre 2011



Source : Rapport annuel sur l'état de la fonction publique - édition 2013.

Champ : emplois principaux, tous statuts et situations d'emploi, y compris bénéficiaires de contrats aidés. France entière (hors COM et étranger).

Les âges moyens des non-titulaires et des bénéficiaires de contrats aidés sont proches (respectivement 37,5 ans et 36,7 ans). Leurs pyramides des âges témoignent également de profils démographiques relativement proches. Dans chacune de ces deux catégories, un agent sur trois est âgé de moins de 30 ans et un agent sur cinq est âgé de 50 ans ou plus.

Les militaires et militaires volontaires constituent la population la plus jeune, avec un âge moyen de 34 ans (contre 42 ans pour l'ensemble des salariés de la fonction publique) et 39 % d'agents de moins de 30 ans. La part des agents de 50 ans et plus est par ailleurs la plus faible de la fonction publique (8 %), certains militaires bénéficiant de conditions leur permettant de partir en retraite plus tôt.

Les femmes et les jeunes changent plus fréquemment de statut quel que soit le versant de la fonction publique

Quelle que soit la situation de départ, les femmes changent plus fréquemment de statut ou de situation d'emploi entre 2010 et 2011. Elles sont 5,2 % et 4,6 % à changer de situation d'emploi respectivement dans la FPT et la FPH contre 3,1 % des femmes présentes dans la FPE en 2010 (voir figure 1.2-3). Par ailleurs, le taux de changement de statut décroît avec l'âge quel que soit le statut de départ. Il est plus fréquent avant 30 ans : dans la FPE 9,7 % et 6,2 % des agents âgés respectivement de 16 à 24 ans et de 25 à 29 ans ont changé de statut entre 2010 et 2011. Ces taux sont un peu plus élevés chez les agents de la FPT et de la FPH appartenant aux mêmes tranches d'âges. Les taux sont très élevés chez les bénéficiaires de contrats aidés notamment chez ceux de la FPH et de la FPT pour toutes les tranches d'âge : autour des taux moyens de 39,2 % et 29,2 % respectivement dans la FPH et la FPT.

En lien avec le fort taux de changement de situation d'emploi chez les bénéficiaires de contrats aidés, les agents de catégorie C des fonctions publiques territoriale et hospitalière changent plus fréquemment de statut ou de situation d'emploi : respectivement 5,2 % et 5,5 %. Dans la FPE, ce sont en revanche les agents de catégorie B qui changent plus fréquemment de statut ou de situation d'emploi (5,0 %).

Parmi les agents des Épa de la FPE, 10,0 % ont changé de statut ou de situation d'emploi entre 2010 et 2011. Ils sont suivis par les agents des établissements d'hébergement pour personnes âgées qui sont 7,2 % à changer de statut. Ceux du secteur communal et des hôpitaux publics viennent en troisième et quatrième positions avec des taux de changement de statut respectifs de 5,3 % et 4,1 %.

Figure 1.2-3 : Taux de changement de statut ou de situation d'emploi en fonction des caractéristiques des agents et du versant de la fonction publique de départ

(en %)

	Ensemble des salariés 3 FP						FPE						FPT					FPH				
	Titulaires	Militaires et militaires volontaires	Non-titulaires	Autres catégories et statuts	Bénéficiaires de contrats aidés	Total	Titulaires	Militaires et militaires volontaires	Non-titulaires	Autres catégories et statuts	Bénéficiaires de contrats aidés	Total	Titulaires	Non-titulaires	Autres catégories et statuts	Bénéficiaires de contrats aidés	Total	Titulaires	Non-titulaires	Autres catégories et statuts	Bénéficiaires de contrats aidés	Total
Sexe																						
Femmes	0,7	1,8	14,7	2,3	24,1	**4,2**	0,4	1,8	12,5	1,2	13,5	**3,1**	1,2	14,5	4,4	30,9	**5,2**	0,4	18,6	2,5	39,6	**4,6**
Hommes	0,7	1,1	12,5	2,0	26,3	**3,1**	0,6	1,1	11,5	0,9	18,4	**2,3**	0,9	12,9	16,8	27,2	**4,1**	0,3	14,6	1,7	37,1	**3,5**
Age																						
16 à 24 ans	1,2	1,4	16,8	16,4	29,1	**12,4**	1,2	1,4	21,5	13,5	17,8	**9,7**	1,8	11,9	22,7	30,9	**14,0**	0,8	18,5	5,7	37,7	**15,2**
25 à 29 ans	0,7	1,1	18,1	4,2	29,0	**7,4**	0,7	1,1	16,3	4,7	19,8	**6,2**	1,0	17,4	39,5	32,8	**9,7**	0,5	23,0	1,9	41,7	**7,5**
30 à 39 ans	0,5	1,1	14,7	2,0	24,6	**3,6**	0,3	1,1	11,9	1,2	16,2	**2,5**	1,0	16,0	8,2	29,1	**5,0**	0,3	18,6	2,3	40,6	**4,0**
40 à 49 ans	0,6	1,2	12,5	1,1	24,3	**2,6**	0,4	1,2	7,8	0,4	13,8	**1,6**	1,1	14,9	2,3	29,0	**3,7**	0,3	16,8	2,0	42,2	**2,7**
50 à 59 ans	0,7	1,0	8,1	0,7	19,3	**1,9**	0,5	1,0	5,6	0,2	8,5	**1,2**	1,1	10,6	1,1	25,4	**2,8**	0,5	7,6	1,5	35,6	**1,7**
60 ans et plus	2,0	15,4	3,5	1,5	16,6	**2,3**	1,7	15,4	2,6	0,7	7,1	**1,8**	2,2	4,9	0,7	25,7	**2,9**	3,2	2,3	2,3	22,7	**2,8**
Catégorie hiérarchique																						
A+	1,2	2,0	9,0	n.s.		**1,9**	1,2	2,0	9,0	n.s.		**1,9**										
A	0,5	1,0	5,5	1,5		**1,2**	0,4	1,0	5,1	0,8		**0,9**	1,4	6,5	37,8		**3,0**	0,6	6,1	1,9		**1,7**
B	0,5	0,9	21,1	2,8		**4,2**	0,4	0,9	25,3	2,7		**5,0**	0,6	9,8	n.s.		**2,7**	0,5	24,4	n.s.		**3,8**
C	0,8	1,8	14,6	3,9	24,8	**5,0**	0,5	1,8	8,7	1,7	14,3	**3,8**	1,1	16,2	4,9	29,2	**5,2**	0,3	16,5	22,2	39,2	**5,5**
Employeur de départ																						
Ministères	0,2	1,1	9,6	1,0	30,2	**1,0**	0,2	1,1	9,6	1,0	30,2	**1,0**										
Épa de la FPE	3,0	15,3	13,2	7,8	13,7	**10,0**	3,0	15,3	13,2	7,8	13,7	**10,0**										
Secteur communal	1,4		12,8	12,2	30,0	**5,3**							1,4	12,8	12,2	30,0	**5,3**					
Départements	0,2		19,5	1,2	20,8	**3,1**							0,2	19,5	1,2	20,8	**3,1**					
Régions	0,1		20,3	19,4	17,4	**3,5**							0,1	20,3	19,4	17,4	**3,5**					
Hôpitaux	0,4		19,0	2,0	40,1	**4,1**												0,4	19,0	2,0	40,1	**4,1**
Établissements d'hébergement pour personnes âgées	1,0		13,5	14,0	36,6	**7,2**												1,0	13,5	14,0	36,6	**7,2**
Autres établissements médico-sociaux	0,9		9,1	4,7	37,0	**5,0**												0,9	9,1	4,7	37,0	**5,0**
Total	**0,7**	**1,2**	**14,0**	**2,2**	**24,8**	**3,8**	**0,5**	**1,2**	**12,1**	**1,1**	**14,3**	**2,7**	**1,1**	**13,9**	**5,9**	**29,2**	**4,8**	**0,4**	**17,7**	**2,1**	**39,2**	**4,3**

Source : Rapport annuel sur l'état de la fonction publique - édition 2013.

Champ : salariés des trois versants de la fonction publique présents dans un emploi principal en 2010 et en 2011 (avec identifiant (NIR) valide), tous statuts et situations d'emploi, y compris bénéficiaires de contrats aidés.

Lecture: 12,5 % des hommes présents dans la FPE au cours de 2010 en tant que non-titulaires et toujours présents dans la fonction publique au cours de 2011 ont changé de statut ou de situation d'emploi.

n.s. : non significatif pour les totaux inférieurs à 50 ou pour un nombre d'agents ayant changé de statut inférieur à 5.

La catégorie hiérarchique, l'âge et le type d'employeur de départ impactent fortement les probabilités de changement de statut ou de situation d'emploi

Une modélisation du type toutes choses égales par ailleurs permet d'analyser l'impact propre des différentes caractéristiques des agents sur le fait de connaître un changement de statut ou de situation d'emploi entre 2010 et 2011 et de s'affranchir ainsi des effets de structure (voir figure 1.2-4).

La modélisation confirme certains constats descriptifs. Par rapport aux titulaires, les bénéficiaires de contrats aidés (voir figure 1.2-4, modèle 1) ont, toutes choses égales par ailleurs, la probabilité la plus élevée de changer de statut ou de situation d'emploi. Quelle que soit la situation de départ l'effet du genre sur la probabilité de connaître un changement de ce type est également confirmé : le fait d'être une femme impacte positivement mais faiblement la probabilité de changer de situation d'emploi entre 2010 et 2011, toutes choses égales par ailleurs. L'âge influence négativement la probabilité de changer de statut ou de situation d'emploi et son impact est plus prononcé chez les non-titulaires.

Un agent de catégorie B a, toutes choses égales par ailleurs, une probabilité plus élevée de connaître un changement de statut ou de situation d'emploi que les agents des autres catégories (voir figure 1.2-4, modèle 1). Ce constat général s'observe chez les agents non-titulaires et les agents des autres catégories et statuts (voir figure 1.2-4, modèles 3 et 5). Appliquée à la seule population des titulaires (voir figure 1.2-4, modèle 2), cette approche donne des résultats légèrement différents : la probabilité de changer de statut d'un titulaire de catégorie B est plus élevée que celle d'un titulaire de catégorie A+, mais plus faible que celle d'un titulaire de catégorie A, toutes choses égales par ailleurs.

Pour les titulaires, être agent d'un Épa de la FPE ou du secteur communal augmente fortement la probabilité de changer de statut. Pour les non-titulaires, c'est l'occupation d'un emploi dans une région ou un département qui augmente le plus la probabilité de changer de statut ou de situation d'emploi, toutes choses égales par ailleurs et pour les bénéficiaires de contrats aidés, le fait de travailler dans les hôpitaux ou dans les établissements d'hébergement pour personnes âgées.

Figure 1.2-4 : Impacts des caractéristiques des agents de la fonction publique sur la probabilité de changer de statut ou de situation d'emploi entre 2010 et 2011

	Ensemble (modèle 1)	Titulaires (modèle 2)	Non-titulaires (modèle 3)	Bénéficiaires de contrats aidés (modèle 4)	Autres catégories et statuts (modèle 5)	Militaires et militaires volontaires (modèle 6)
Constante	-5,00***	-6,72***	-1,51***	-0,89***	-3,55***	-4,82***
Sexe						
Femmes	0,06***	0,07***	0,09***	0,09***	0,08***	0,35***
Hommes	*Réf.*	*Réf.*	*Réf.*	*Réf.*	*Réf.*	*Réf.*
Age						
16 à 24 ans	0,20***	0,79***	n.s.	-0,03*	1,22***	-0,12**
25 à 29 ans	0,29***	0,43***	0,21***	0,14***	0,70***	-0,17***
30 à 39 ans	*Réf.*	*Réf.*	*Réf.*	*Réf.*	*Réf.*	*Réf.*
40 à 49 ans	-0,17***	n.s.	-0,20***	-0,05***	-0,73***	0,16***
50 à 59 ans	-0,42***	0,21***	-0,66***	-0,35***	-1,21***	-0,34***
60 ans et plus	-0,35***	1,05***	-1,47***	-0,45***	-0,55***	n.s.
Catégorie hiérarchique						
A+	-0,10***	-0,38***	-0,74***		n.s.	0,89***
A	-0,97***	0,45***	-1,46***		-0,83***	0,18***
B	*Réf.*	*Réf.*	*Réf.*		*Réf.*	*Réf.*
C	-0,34***	n.s.	-0,43***		-1,01***	0,74***
Indéterminé	-0,55***	1,52***	-0,77***		-1,35***	n.s.
Employeur de départ						
Ministères	*Réf.*	*Réf.*	*Réf.*	*Réf.*	*Réf.*	*Réf.*
Épa de la FPE	0,52***	2,90***	0,18***	-0,95***	1,73***	2,36
Secteur communal	0,74***	2,17***	0,10***	0,06 n.s.	2,32***	
Départements	0,61***	0,09*	0,63***	-0,44***	0,70***	
Régions	0,89***	-0,31***	0,81***	-0,64***	2,08***	
Hôpitaux	0,70***	0,84***	0,40***	0,48***	0,50***	
Établissements d'hébergement pour personnes âgées	0,73***	1,90***	0,08***	0,34***	3,11***	
Autres établissements médico-sociaux	0,23***	1,74***	-0,40***	0,38***	2,02***	
Statut ou situation d'emploi de départ						
Titulaires	*Réf.*					
Militaires et militaires volontaires	0,69***					
Non-titulaires	2,90***					
Autres catégories et statuts	1,62***					
Bénéficiaires de contrats aidés	3,58***					
Nombre d'observations	**5 502 046**	**3 751 814**	**944 921**	**147 924**	**356 635**	**300 752**

Source : Rapport annuel sur l'état de la fonction publique - édition 2013.

Champ : salariés des trois versants de la fonction publique présents dans un emploi principal en 2010 et en 2011 (avec identifiant (NIR) valide), tous statuts et situations d'emploi, y compris bénéficiaires de contrats aidés.

n.s. : le coefficient estimé est non significatif.

*** : significatif au seuil de 1 % ; ** : significatif au seuil de 5 % ; * : significatif au seuil de 10 %.

(1) Coefficients des variables explicatives dans la régression logistique. Un coefficient de signe positif (respectivement négatif), indique que l'on est en présence d'un facteur qui accroît (respectivement réduit) par rapport à la modalité de référence, la probabilité, pour un agent de connaître un changement de statut ou de situation d'emploi entre 2010 et 2011, toutes choses égales par ailleurs.

Lecture : toutes choses égales par ailleurs, le fait d'être une femme accroît la probabilité de changer de statut ou de situation d'emploi entre 2010 et 2011.

2 Flux de personnels dans les trois versants de la fonction publique

Les recrutements externes dans la fonction publique de l'État et la fonction publique territoriale en 2011 **2.1**

La reconnaissance des acquis de l'expérience professionnelle dans la fonction publique de l'État depuis 2007 **2.2**

Les recrutements internes et la promotion dans la fonction publique de l'État et la fonction publique territoriale **2.3**

Les départs à la retraite dans les trois versants de la fonction publique **2.4**

2.1 Les recrutements externes dans la fonction publique de l'État et la fonction publique territoriale en 2011

Chiffres-clés

22 338 recrutements externes dans la FPE avec 59,7% de femmes en 2011.

36 497 admis aux concours de la FPT, dont les 2/3 sans concours.

Cette vue d'ensemble, consacrée aux voies d'accès à la fonction publique a été étendue cette année au versant territorial, complétant désormais les chiffres du recrutement dans la fonction publique de l'État présentés chaque année.

Les résultats des sélections et concours externes organisés dans la fonction publique territoriale sont présentés pour la première fois grâce à la collaboration avec la Fédération nationale des centres de gestion, l'Association nationale des directeurs et directeurs adjoints des centres de gestion, le Bureau du recrutement et des concours de la Ville de Paris et le Centre d'action sociale de la Ville de Paris.

Au total pour l'année 2011, ce sont 34 261 lauréats dans la fonction publique territoriale et la fonction publique de l'État qui ont été admis par recrutement externe sur concours (respectivement 13 635 et 20 626) auxquels s'ajoutent 24 574 recrutements directs sans concours (22 862 et 1 712 respectivement).

La fonction publique territoriale constitue ainsi le premier recruteur public en 2011 avec 36 497 recrutements externes, dont les deux tiers sans concours.

Baisse des recrutements externes dans la fonction publique de l'État en 2011

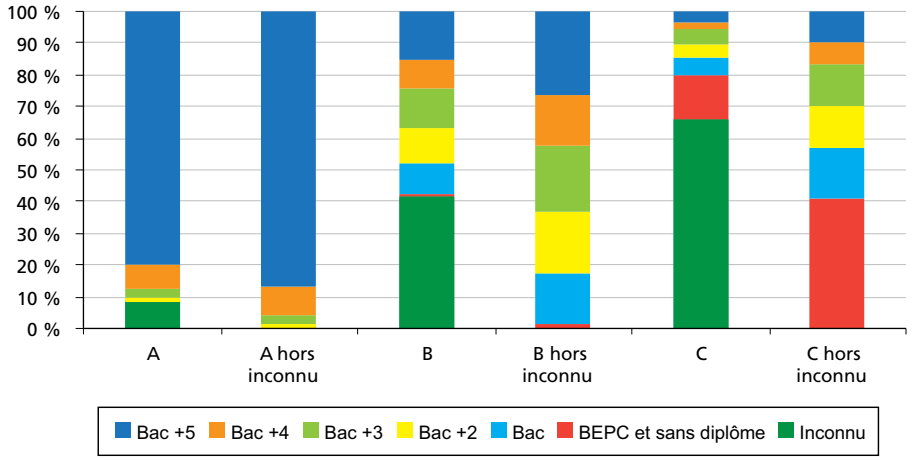
L'État a significativement diminué son offre de postes en 2011 : 23 778 postes ont été offerts, dans le cadre de 498 concours aux recrutements externes, contre 29 250 l'année précédente pour 566 concours.

Le nombre de recrutements réalisés est orienté à la baisse quel que soit le mode d'accès et pour toutes les catégories hiérarchiques.

L'évolution du recrutement externe diffère selon les ministères, l'Éducation nationale, la Défense et l'Intérieur enregistrant les baisses de recrutement les plus marquées.

L'État a augmenté ses exigences en matière de niveau d'étude avec la mise en place en 2009 de la « mastérisation » pour les concours d'enseignants. Plus des deux tiers des lauréats ont un diplôme de l'enseignement supérieur ; les femmes sont majoritaires à se présenter aux concours de la fonction publique de l'État et réussissent mieux que les hommes.

Figure 2.1.1 : Niveau de diplôme des lauréats au concours par catégorie hiérarchique sur l'ensemble des concours externes dans la FPE en 2011



Source : Rapport annuel sur l'état de la fonction publique - édition 2013.

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

En 2011, la part des femmes dans l'ensemble des recrutements externes s'élève à 59,7 % ; elles sont 54,1 % parmi les candidats présents lors des épreuves de sélection.

Elles réussissent mieux que les hommes sur les postes de catégorie A (53,6 % de femmes parmi les présents et 62,0 % parmi les recrutés) et B (55,6 % de femmes parmi les présents et 60,9 % parmi les recrutés) ; moins bien sur les postes de catégorie C (53,9 % de femmes parmi les présents et 49,4 % parmi les recrutés). Concernant la catégorie A, les femmes sont notamment plus nombreuses à se présenter aux concours d'enseignants (68,9 % de femmes parmi les candidats), où les recrutements sont majoritairement féminins (66,6 % des lauréats).

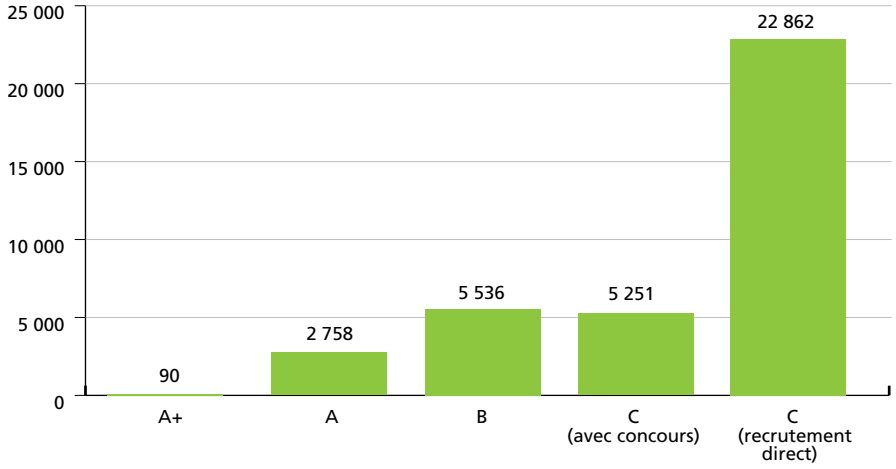
Pour les concours non enseignants, toutes catégories hiérarchiques confondues, elles représentent la moitié des candidats (50,9 %) et sont recrutées en une proportion un peu plus grande que les hommes (53,5 %).

Recrutements externes dans la fonction publique territoriale en 2011

L'ensemble des employeurs territoriaux (à savoir ceux désignés ici sous le vocable FPT hors Ville de Paris, la Ville de Paris et le Centre d'action sociale de la Ville de Paris (CASV)) ont admis 13 635 agents par concours externes en 2011 (concours externes, concours unique et 3ème concours). S'y ajoutent 22 862 recrutements directs sans concours.

Les concours d'accès aux emplois de catégorie A+ (administrateur territorial, conservateur des bibliothèques, ingénieur en chef territorial et conservateur du patrimoine) ont permis l'entrée de 90 agents (84 par concours externe et 6 par le biais du 3ème concours). Les concours de catégorie A (attaché territorial, bibliothécaire, médecin, ingénieur, etc.), ont reçu 2 758 lauréats et représentent 20 % des admissions totales par concours externe. La part de la catégorie B représente 41 % avec 5 536 admis, soit un nombre légèrement supérieur à la catégorie C (39 %) qui enregistre 5 251 nouveaux agents admis par concours.

Figure 2.1.2 : Nombre de lauréats par catégorie hiérarchique aux concours externes de la fonction publique territoriale en 2011



Source : Rapport annuel sur l'état de la fonction publique - édition 2013.

Parallèlement, 22 862 recrutements directs sans concours ont eu lieu, afin de pourvoir des postes ouverts dans les corps de catégorie C (adjoint administratif, adjoint technique, adjoint d'animation, etc.). Le profil du recrutement par catégorie est ainsi à l'image de la structure des effectifs de la fonction publique territoriale dont plus des trois quart des effectifs relèvent de la catégorie C (76 %) : sur l'ensemble des recrutements directs ou par concours, 77 % concernent des emplois de catégorie C, dont plus de 80 % sont pourvus par recrutement direct sans concours.

Dans le cadre des 45 sélections organisées en 2011 par les centres de gestion de la fonction publique territoriale, 32 concernent le concours externe qui s'adresse aux candidats justifiant d'un certain niveau de diplôme, et 13 le 3ème concours, réservé aux candidats justifiant d'une expérience professionnelle dans le secteur privé ou d'un mandat électoral.

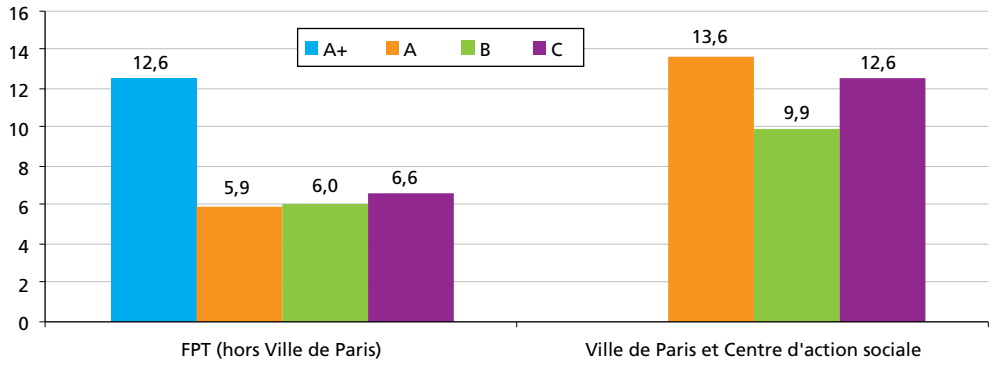
À noter que certains concours ne sont pas organisés tous les ans mais une année sur deux et parfois tous les trois ans ou encore de manière irrégulière. Par ailleurs, contrairement à la fonction publique de l'État, la réussite à l'un des concours de la fonction publique territoriale ne vaut pas recrutement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

2 Flux de personnels dans les trois versants de la fonction publique

En 2011, la Ville de Paris et le Centre d'action sociale de la Ville de Paris ont organisé 36 concours externes et 26 concours uniques (ouverts aux candidats déjà qualifiés : infirmier, chercheur, etc.).

Dans la fonction publique territoriale hors la Ville de Paris, le taux de sélectivité se situe à 12,6 pour les concours de catégorie A+, soit un candidat admis pour environ 13 présents aux épreuves de sélection. La sélectivité est moins forte et d'un niveau comparable pour les catégories A, B et C : environ un candidat admis pour 6 présents. En revanche, les concours de la Ville de Paris sont plus sélectifs et ce, plus encore en catégorie A (1 admis sur 14) et C (1 admis sur 13), qu'en catégorie B (1 candidat admis sur 10).

Figure 2.1-3 : Taux de sélectivité par catégorie hiérarchique dans la fonction publique territoriale en 2011



Source : Rapport annuel sur l'état de la fonction publique - édition 2013.

Figure 2.1-4 : Recrutements externes dans la fonction publique de l'État : nombre de candidats admis sur liste principale et effectivement recrutés de 2001 à 2011 (1ère partie)

			Admis			Recrutés			
Années	Concours	Postes offerts	H	F	Total	H	F	Total	Taux de sélectivité (1)
2001	**Ensemble des recrutements externes** (1)	**49 131**	nc	nc	**51 037**	nc	nc	**62 040**	10,5
	Concours externe	45 322	nc	nc	46 840	nc	nc	57 742	10,1
	Concours unique	3 765	nc	nc	4 152	nc	nc	4 253	15,1
	3ème concours (2)	44	32	13	45	32	13	45	5,1
2002	**Ensemble des recrutements externes** (1)	**55 823**	23 828	35 395	**59 223**	nc	nc	**67 050**	10,1
	Concours externe	48 860	20 850	30 316	51 166	23 609	36 010	59 619	10,7
	Concours unique	2 380	1 569	850	2 419	1 592	853	2 445	6,6
	3ème concours (2)	1 684	298	901	1 199	339	1 115	1 454	5,1
	Recrutement externe sans concours	2 899	1 111	3 328	4 439	nc	nc	3 532	6,8
2003	**Ensemble des recrutements externes** (1)	**50 507**	21 976	31 469	**53 445**	nc	nc	**59 292**	11,4
	Concours externe	44 373	19 928	27 316	47 244	21 486	31 024	52 510	11,6
	Concours unique	2 346	1 144	1 402	2 546	1 178	1 387	2 565	10,5
	3ème concours (2)	1 730	354	984	1 338	387	1 145	1 532	4,8
	Recrutement externe sans concours	2 058	550	1 767	2 317	nc	nc	2 685	4,8
2004	**Ensemble des recrutements externes** (1)	**43 454**	18 194	28 679	**46 873**	18 350	30 784	**49 134**	12,6
	Concours externe	37 934	16 872	24 676	41 548	17 012	26 403	43 415	13,1
	Concours unique	1 341	737	538	1 275	767	597	1 364	11,2
	3ème concours (2)	1 271	322	911	1 233	320	935	1 255	5,7
	Recrutement externe sans concours	2 908	263	2554	2 817	251	2 849	3 100	8,6
2005	**Ensemble des recrutements externes** (1)	**43 428**	18 353	27 636	**45 989**	18 217	29 160	**47 377**	12,0
	Concours externe	38 013	16 497	24 563	41 060	16 263	25 759	42 022	12,3
	Concours unique	1 426	773	657	1 430	769	664	1 433	8,6
	3ème concours (2)	1 031	194	583	777	192	590	782	3,9
	Recrutement externe sans concours	2 878	793	1 779	2 572	949	2 119	3 068	7,8
	Pacte	80	96	54	150	44	28	72	1,6
2006	**Ensemble des recrutements externes** (1)	**35 517**	14 540	22 757	**37 297**	14 751	24 421	**39 172**	13,2
	Concours externe	32 602	13 038	21 263	34 301	13 268	22 883	36 151	13,6
	Concours unique	1 411	980	542	1 522	989	572	1 561	12,0
	3ème concours (2)	897	253	535	788	242	575	817	6,4
	Recrutement externe sans concours	194	88	135	223	88	135	223	1,1
	Pacte	413	181	282	463	164	256	420	3,7
2007	**Ensemble des recrutements externes** (1)	**35 178**	14 424	22 852	**37 276**	14 614	25 253	**39 867**	11,8
	Concours externe	31 713	13 077	20 572	33 649	13 310	23 119	36 429	12,0
	Concours unique	1 733	732	904	1 636	738	898	1 636	7,9
	3ème concours (2)	850	260	526	786	265	591	856	7,5
	Recrutement externe sans concours	616	217	652	869	193	487	680	16,8
	Pacte	266	138	198	336	108	158	266	6,2

Source : Rapport annuel sur l'état de la fonction publique - édition 2013.

nc : non connu.

(1) Définitions : Ensemble des recrutements externes : avec et sans concours, concours unique, 3ème concours, Pacte.Y compris les recrutements de l'ÉNA et des IRA. Taux de sélectivité : présents/admis.

(2) Définition : avant 2002, le 3ème concours ne concernait que l'ÉNA et les IRA.

(3) Certains ministères n'ont pas pu fournir tous les résultats de concours : en 2008 (Éducation nationale et Écologie, Développement et Aménagement durables) en 2009 (Écologie, Énergie, Développement durable et Aménagement du territoire) en 2011 (ministère de l'Intérieur). Les résultats partiels portent en 2008 sur 654 résultats de concours sur un total de 683 organisés, en 2009 sur 580 concours pour 589 organisés et en 2011 sur 492 sur un total de 498 organisés. Les résultats globaux estimés prennent en compte le nombre de postes offerts aux concours pour lesquels les résultats n'ont pas été obtenus, en faisant l'hypothèse qu'ils ont été pourvus en nombre équivalent.

(4) Hors Pacte et sans concours de l'Éducation nationale en 2010 et hors Pacte et sans concours de l'Éducation nationale et des agents techniques et administratifs des finances publiques aux ministères économique et financier en 2011. Ces ministères n'ont pas pu fournir les chiffres des candidats inscrits et des présents à ces deux types de sélections.

Figure 2.1-4 : Recrutements externes dans la fonction publique de l'État : nombre de candidats admis sur liste principale et effectivement recrutés de 2001 à 2011 (2ème partie)

			Admis			Recrutés			
Années	Concours	Postes offerts	H	F	Total	H	F	Total	Taux de sélectivité [1]
2008	**Ensemble des recrutements externes (résultats globaux estimés) [3]**	**36 117**	nc	nc	**nc**	nc	nc	**39 692**	nc
	Ensemble des concours externes (résultats partiels) [3]	***34 371***	***13 916***	***22 220***	***36 136***	***14 021***	***23 925***	***37 946***	***10,5***
	Concours externe (résultats globaux estimés) [3]	30 935	nc	nc	nc	nc	nc		nc
	Concours externe (résultats partiels) [3]	30 282	12 182	19 167	31 349	12583	21337	33 920	10,2
	Concours unique	1 886	697	1 013	1 710	702	1023	1 725	7,5
	3ème concours [2]	724	207	431	638	223	483	706	8,3
	Recrutement externe sans concours (résultats globaux estimés) [3]	1 884	nc	nc	nc	nc	nc	2 048	nc
	Recrutement externe sans concours (résultats partiels) [3]	1 075	640	1 364	2 004	359	880	1 239	19,3
	Pacte (résultats globaux estimés) [3]	688	nc	nc	nc	nc	nc	640	nc
	Pacte (résultats partiels) [3]	404	190	245	435	154	202	356	7,9
2009	**Ensemble des recrutements externes [1] (résultats globaux estimés) [3]**	**29 459**	nc	nc	**nc**	nc	nc	**30 317**	nc
	Ensemble des recrutements externes [1] (résultats partiels) [3]	***29 032***	***13 408***	***16 636***	***30 044***	***11 224***	***18 666***	***29 890***	***12,0***
	Concours externe (résultats globaux estimés) [3]	25 560	nc	nc	nc	nc	nc	26 609	nc
	Concours externe (résultats partiels) [3]	25 251	12 086	13 995	26 081	9 927	16 373	26 300	11,8
	Concours unique (résultats globaux estimés) [3]	1 777	nc	nc	nc	nc	nc	1 672	nc
	Concours unique (résultats partiels) [3]	1 750	662	929	1 591	730	915	1 645	7,2
	3ème concours [2]	444	123	307	430	119	300	419	9,0
	Recrutement externe sans concours (résultats globaux estimés) [3]	1 114	nc	nc	nc	nc	nc	1 225	nc
	Recrutement externe sans concours (résultats partiels) [3]	1 056	400	1139	1 539	330	837	1 167	22,2
	Pacte (résultats globaux estimés) [3]	564	nc	nc	nc	nc	nc	392	nc
	Pacte (résultats partiels) [3]	531	137	266	403	118	241	359	6,6
2010	**Ensemble des recrutements externes [1]**	**29 250**	10 922	18 566	**29 488**	11 189	18 489	**29 678**	11,4 [4]
	Concours externe	25 246	9 506	15 477	24 983	9 841	15 997	25 838	11,7
	Concours unique	1 846	747	959	1 706	757	936	1 693	6,1
	3ème concours [2]	518	152	305	457	163	302	465	7,7
	Recrutement externe sans concours	1 243	443	1 580	2 023	366	1 035	1 401	nc
	Pacte	397	74	245	319	62	219	281	nc
2011	**Ensemble des recrutements externes [1] (résultats globaux estimés) [3]**	**23 778**	nc	nc	**nc**	nc	nc	**22 338**	nc
	Ensemble des recrutements externes [1] (résultats partiels) [3]	***23 361***	***8 984***	***13 174***	***22 158***	***8 839***	***13 082***	***21 921***	***12,2 [4]***
	Concours externe (résultats globaux estimés) [3]	20 202	nc	nc	nc	nc	nc	18 838	nc
	Concours externe (résultats partiels) [3]	20 088	7 509	11 390	18 899	7 376	11 348	18 724	12,4
	Concours unique	1 720	741	762	1 503	747	750	1 497	9,4
	3ème concours (résultats globaux estimés) [3]	314	nc	nc	nc	nc	nc	291	nc
	3ème concours (résultats partiels) [3]	312	137	163	300	130	159	289	10,2
	Recrutement externe sans concours (résultats globaux estimés) [3]	1 168	nc	nc	nc	nc	nc	1 411	nc
	Recrutement externe sans concours (résultats partiels) [3]	867	471	652	1 123	468	642	1 110	12,8 [4]
	Pacte	374	126	207	333	118	183	301	9,5 [4]

Source : Rapport annuel sur l'état de la fonction publique - édition 2013.

nc : non connu

(1) Définitions : Ensemble des recrutements externes : avec et sans concours, concours unique, 3ème concours, Pacte. Taux de sélectivité : présents/admis. Y compris les recrutements dans les IRA et l'ÉNA

(2) Définition : avant 2002, le 3ème concours ne concernait que l'ÉNA et les IRA.

(3) Certains ministères n'ont pas pu fournir tous les résultats de concours : en 2008 (Éducation nationale et Écologie, Développement et Aménagement durables) en 2009 (Écologie, Énergie, Développement durable et Aménagement du territoire) en 2011 (ministère de l'Intérieur). Les résultats partiels portent en 2008 sur 654 résultats de concours sur un total de 683 organisés, en 2009 sur 580 concours pour 589 organisés et en 2011 sur 492 sur un total de 498 organisés. Les résultats globaux estimés prennent en compte le nombre de postes offerts aux concours pour lesquels les résultats n'ont pas été obtenus, en faisant l'hypothèse qu'ils ont été pourvus en nombre équivalent.

(4) Hors Pacte et sans concours de l'Éducation nationale en 2010 et hors Pacte et sans concours de l'Éducation nationale et des agents techniques et administratifs des finances publiques aux ministères économique et financier en 2011. Ces ministères n'ont pas pu fournir les chiffres des candidats inscrits et des présents à ces deux types de sélections.

Figure 2.1-5 : Différents types de recrutement externe, avec et sans concours, en 2011 dans la fonction publique de l'État

		Résultats globaux estimés			Résultats partiels														
						Présents			Admissibles			Admis			Recrutés				
		Postes estimés [3]	Recrutés estimés [3]	Part de recrutement résultats estimés (en %) [3]	Postes	H	F	Total	H	F	Total	H	F	Total	H	F	Total	Taux de sélectivité	Part des recrutements (en %)
Concours externes	A	14 955	13 454		14 955	57 484	69 628	127 112	14416	22 033	36 449	4 960	8 761	13 721	4 844	8 610	13 454	9,3	
	B	3 003	3 128		2 889	27 551	33 625	61 176	3758	5 174	8 932	1 280	1 674	2 954	1 241	1 773	3 014	20,7	
	C	2 244	2 256		2 244	22 993	23 373	46 366	5008	4 024	9 032	1 269	955	2 224	1 291	965	2 256	20,8	
Total concours externes		**20 202**	**18 838**	**84,3**	**20 088**	**108 028**	**126 626**	**234 654**	**23182**	**31 231**	**54 413**	**7 509**	**11 390**	**18 899**	**7 376**	**11 348**	**18 724**	**12,4**	**85,4**
3ème concours	A	220	214		220	762	2 033	2 795	177	381	558	68	146	214	68	146	214	13,1	
	B	94	77		92	237	37	274	110	21	131	69	17	86	62	13	75	3,2	
Total 3ème concours		**314**	**291**	**1,3**	**312**	**999**	**2 070**	**3 069**	**287**	**402**	**689**	**137**	**163**	**300**	**130**	**159**	**289**	**10,2**	**1,3**
Concours uniques	A	1 256	1 141		1 256	7855	4 687	12 542	1446	947	2 393	711	421	1 132	717	424	1 141	11,1	
	B	405	298		405	89	1 278	1 367	53	745	798	23	290	313	23	275	298	4,4	
	C	59	58		59	21	126	147	21	126	147	7	51	58	7	51	58	2,5	
Total concours uniques		**1 720**	**1 497**	**6,7**	**1 720**	**7965**	**6 091**	**14 056**	**1520**	**1 818**	**3 338**	**741**	**762**	**1 503**	**747**	**750**	**1 497**	**9,4**	**6,8**
Total recrutements externes par concours		**22 236**	**20 626**	**92,3**	**22 120**	**116 992**	**134 787**	**251 779**	**24 989**	**33 451**	**58 440**	**8 387**	**12 315**	**20 702**	**8 253**	**12 257**	**20 510**	**12,2**	**93,6**
Externes sans concours hors Éducation nationale et hors recrutement des agents administratifs et techniques des finances publiques des ministères économique et financier [1]	C	715	856	3,8	414	1896	5 375	7 271	123	798	921	186	382	568	183	372	555	12,8	2,5
Externes sans concours à l'Éducation nationale et aux ministères économique et financier pour les recrutements des agents administratifs et techniques des finances publiques [1]		453	555	2,5	453	nc	nc	nc	nc	nc	nc	285	270	555	285	270	555	nc	2,5
Pacte hors Éducation nationale et ministères économique et financier [1]	C	55	52	0,2	55	248	547	795	135	233	368	32	52	84	24	28	52	9,5	0,2
Pacte à l'Éducation nationale et aux Ministères économique et financier [1]		319	249	1,1	319	nc	nc	nc	nc	nc	nc	94	155	249	94	155	249	nc	1,1
Total recrutements externes sans concours [1]		**1542**	**1712**	**7,7**	**1 241**	**2144**	**5 922**	**8 066 [2]**	**258**	**1 031**	**1 289 [2]**	**597**	**859**	**1 456**	**586**	**825**	**1 411**	**12,4 [2]**	**6,4**
Total général externe		**23 778**	**22 338**	**100,0**	**23 361**	**119 136**	**140 709**	**259 845 [2]**	**25 247**	**34 482**	**59 729 [2]**	**8 984**	**13 174**	**22 158**	**8839**	**13 082**	**21 921**	**12,2 [2]**	**100,0**

Source : Rapport annuel sur l'état de la fonction publique - édition 2013.

Définition : Taux de sélectivité : présents/admis.

(1) En 2011 le ministère de l'Éducation nationale n'a pas pu fournir les résultats (inscrits, présents) des recrutements sans concours et Pacte. Les ministères économique et financier n'ont pas pu fournir les résultats (inscrits, présents) des Pacte et sans concours pour le recrutement des agents administratifs et techniques des finances publiques.

(2) Calcul hors Pacte et sans concours de l'Éducation nationale et hors recrutement des agents administratifs et techniques des finances publiques des ministères économique et financier.

(3) Le ministère de l'Intérieur n'a pas pu fournir tous les résultats des concours. Les résultats partiels portent sur 492 résultats de concours sur un total de 498 organisés. Les résultats globaux estimés prennent en compte le nombre de postes offerts aux concours pour lesquels les résultats n'ont pas été obtenus, en faisant l'hypothèse qu'ils ont été pourvus en nombre équivalent.nc : non communiqué.

Figure 2.1-6 : Nombre de candidats effectivement recrutés par catégorie et par sexe selon la voie de recrutement externe dans la fonction publique de l'État en 2011

	Catégorie A		Catégorie B		Catégorie C	Ensemble	
	Total	*Dont enseignement (1)*	Total	*Dont enseignement (1)*	Total	Total général	*Dont enseignement (1)*
Postes offerts (résultats estimés) (3)	**16 431**	*11 685*	**3 502**	*0*	**3 845**	**23 778**	*11 685*
Postes offerts (résultats partiels) (3)	**16 431**	*11 685*	**3 386**	*0*	**3 544**	**23 361**	*11 685*
Total recrutés (résultats estimés) (3)	**14 809**	*10 360*	**3 503**	*0*	**4 026**	**22 338**	*10 360*
Total recrutés (résultats partiels) (3)	**14 809**	*10 360*	**3 387**	*0*	**3 725**	**21 921**	*10 360*
Hommes	5 629	*3 461*	1 326	*0*	1 884	8 839	*3 461*
Femmes	9 180	*6 899*	2 061	*0*	1 841	13 082	*6 899*
Taux de sélectivité	9,5	*4,4*	18,7	*0,0*	18,6 (2)	12,2 (2)	*4,4*
Dont concours externe							
Postes offerts (résultats estimés) (3)	**14 955**	*11 433*	**3 003**	*0*	**2 244**	**20 202**	*11 433*
Postes offerts (résultats partiels) (3)	**14 955**	*11 433*	**2 889**	*0*	**2 244**	**20 088**	*11 433*
Total recrutés (résultats estimés) (3)	**13 454**	*10 128*	**3 128**	*0*	**2 256**	**18 838**	*10 128*
Total recrutés (résultats partiels) (3)	**13 454**	*10 128*	**3 014**	*0*	**2 256**	**18 724**	*10 128*
Hommes	4 844	*3 370*	1 241	*0*	1 291	7 376	*3 370*
Femmes	8 610	*6 758*	1 773	*0*	965	11 348	*6 758*
Taux de sélectivité	9,3	*4,2*	20,7	*0,0*	20,8	12,4	*4,2*
Dont recrutement externe sans concours							
Postes offerts (résultats estimés) (3)					**1 168**	**1 168**	*0*
Postes offerts (résultats partiels) (3)					**867**	**867**	*0*
Total recrutés (résultats estimés) (3)					**1 411**	**1 411**	*0*
Total recrutés (résultats partiels) (3)					**1 110**	**1 110**	*0*
Hommes					468	468	*0*
Femmes					642	642	*0*
Taux de sélectivité					12,8 (2)	12,8 (2)	*0,0*
Dont recrutement par Pacte							
Postes offerts					**374**	**374**	*0*
Total recrutés					**301**	**301**	*0*
Hommes					118	118	*0*
Femmes					183	183	*0*
Taux de sélectivité					9,5 (2)	9,5 (2)	*0,0*
Dont concours unique							
Postes offerts	**1 256**	*99*	**405**	*0*	**59**	**1 720**	*99*
Total recrutés	**1 141**	*81*	**298**	*0*	**58**	**1 497**	*81*
Hommes	717	*50*	23	*0*	7	**747**	*50*
Femmes	424	*31*	275	*0*	51	**750**	*31*
Taux de sélectivité	11,0	*3,7*	4,4	*0,0*	2,5	9,4	*3,7*
Dont 3ème concours							
Postes offerts (résultats estimés) (3)	**220**	*153*	**94**	*0*	0	**314**	*153*
Postes offerts (résultats partiels) (3)	**220**	*153*	**92**	*0*	0	**312**	*153*
Total recrutés (résultats estimés) (3)	**214**	*151*	**77**	*0*	0	**291**	*151*
Total recrutés (résultats partiels) (3)	**214**	*151*	**75**	*0*	0	**289**	*151*
Hommes	68	*41*	62	*0*	0	130	*41*
Femmes	146	*110*	13	*0*	0	159	*110*
Taux de sélectivité	13,1	*14,0*	3,2	*0,0*	0,0	10,2	*14,0*

Source : Rapport annuel sur l'état de la fonction publique - édition 2013.

Définition : taux de sélectivité = présents/admis.

(1) Postes d'enseignants.

(2) Calcul hors Pacte et recrutement sans concours de l'Éducation nationale et hors Pacte et recrutements sans concours des agents administratifs et techniques des finances publiques des ministères économique et financier.

(3) Le ministère de l'Intérieur n'a pas pu fournir tous les résultats des concours. Les résultats partiels portent sur 492 résultats de concours sur un total de 498 organisés. Les résultats globaux estimés prennent en compte le nombre de postes offerts aux concours pour lesquels les résultats n'ont pas été obtenus, en faisant l'hypothèse qu'ils ont été pourvus en nombre équivalent.

Figure 2.1-7 : Origine statutaire des candidats effectivement recrutés par voie externe dans la fonction publique de l'État en 2011, sur champ partiel [1]

	Concours niveau A			Concours niveau B			Concours niveau C			Total
	H	F	Total	H	F	Total	H	F	Total	
Candidats extérieurs à la fonction publique	**3 324**	**6 515**	**9 839**	**630**	**801**	**1 431**	**935**	**860**	**1 795**	**13 065**
Origine FPE										
Titulaires catégorie A	712	530	1 242	0	6	6	0	1	1	1 249
Titulaires catégorie B	105	66	171	21	10	31	0	0	0	202
Titulaires catégorie C	9	14	23	21	72	93	29	4	33	149
s/Total titulaires	*826*	*610*	*1 436*	*42*	*88*	*130*	*29*	*5*	*34*	*1 600*
Agents contractuels	1 144	1 693	2 837	69	92	161	11	54	65	3 063
s/Total FPE	**1 970**	**2 303**	**4 273**	**111**	**180**	**291**	**40**	**59**	**99**	**4 663**
Origine FPT tous statuts	**19**	**19**	**38**	**4**	**5**	**9**	**21**	**2**	**23**	**70**
Origine FPH tous statuts	**1**	**7**	**8**	**3**	**2**	**5**	**0**	**5**	**5**	**18**
Catégorie indéterminée	**315**	**336**	**651**	**578**	**1 073**	**1 651**	**888**	**915**	**1 803**	**4 105**
Total général	**5 629**	**9 180**	**14 809**	**1 326**	**2 061**	**3 387**	**1 884**	**1 841**	**3 725**	**21 921**
Dont ressortissants de l'Union européenne	*nc*	*nc*	*446*	*nc*	*nc*	*5*	*nc*	*nc*	*3*	*454*

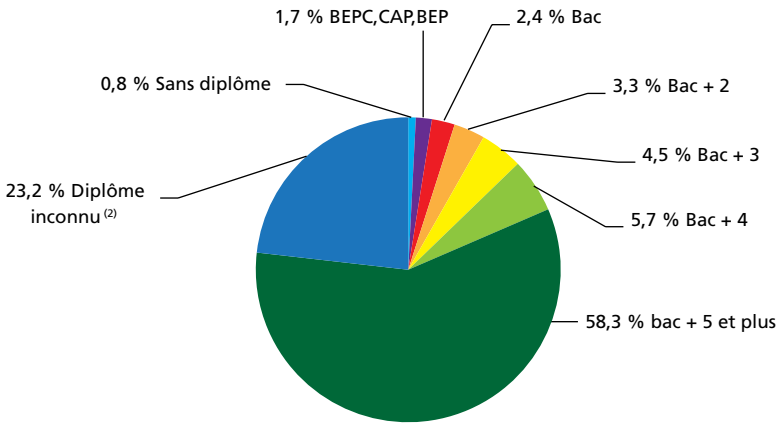
Source : Rapport annuel sur l'état de la fonction publique - édition 2013.

Définition : Recrutements externes : avec et sans concours, concours unique, 3ème concours, Pacte.

(1) Le ministère de l'Intérieur n'a pas pu fournir tous les résultats des concours. Les résultats partiels portent sur 492 résultats de concours sur un total de 498 organisés.

Figure 2.1-8 : Niveau de diplôme des candidats effectivement recrutés en 2011, sur champ partiel [1]

(en %)



Source : Rapport annuel sur l'état de la fonction publique - édition 2013.

(1) Le ministère de l'Intérieur n'a pas pu fournir tous les résultats des concours. Les résultats partiels portent sur 492 résultats de concours sur un total de 498 organisés.

(2) Le niveau de diplôme est inconnu pour 8,2 % des candidats recrutés en catégorie A, 41,9 % recrutés en catégorie B et 65,9 % recrutés en catégorie C.

Figure 2.1-9 : Répartition des candidats effectivement recrutés en 2011 par ministère et voie d'accès

Ministères	Concours externe			Concours unique			3ème concours			Externe sans concours			Pacte			Total
	H	F	Total	H	F	Total	H	F	Total	H	F	Total	H	F	Total	
Affaires étrangères et européennes	43	48	**91**	0	0	**0**	0	0	**0**	1	9	**10**	1	8	**9**	**110**
Alimentation, Agriculture et Pêche	181	202	**383**	92	65	**157**	25	1	**26**	0	0	**0**	0	0	**0**	**566**
Ministères économique et financier : Budget, Comptes publics, Fonction publique et réforme de l'État ; Économie, Industrie et Emploi	975	800	**1 775**	55	22	**77**	0	0	**0**	33	43	**76**	65	113	**178**	**2 106**
Culture et Communication	59	94	**153**	0	0	**0**	0	0	**0**	30	16	**46**	0	0	**0**	**199**
Défense	40	12	**52**	14	82	**96**	0	0	**0**	6	20	**26**	6	13	**19**	**193**
Écologie, Énergie, Développement durable et Mer	483	229	**712**	27	15	**42**	8	1	**9**	104	13	**117**	0	0	**0**	**880**
Ministères de l'enseignement : Éducation nationale ; Enseignement supérieur et Recherche	4363	8489	**12 852**	472	487	**959**	43	113	**156**	265	267	**532**	46	48	**94**	**14 593**
Immigration, Intégration Identité nationale et Développement solidaire ; Intérieur, Outre-mer et Collectivités territoriales																
résultats partiels (1)	244	130	**374**	0	0	**0**	2	1	**3**	0	0	**0**	0	0	**0**	**377**
résultats estimés (1)	nd	nd	**488**	0	0	**0**	nd	nd	**5**	nd	nd	**301**	0	0	**0**	**794**
Justice et libertés	721	954	**1 675**	16	24	**40**	33	16	**49**	29	261	**290**	0	0	**0**	**2 054**
Ministères sociaux :																
Santé et Sports	105	156	**261**	70	53	**123**	0	0	**0**	0	3	**3**	0	1	**1**	**388**
Travail, Relations sociales, Famille, Solidarité et Ville (2)	0	6	**6**	1	2	**3**	0	0	**0**	0	0	**0**	0	0	**0**	**9**
Services du Premier ministre	162	228	**390**	0	0	**0**	19	27	**46**	0	10	**10**	0	0	**0**	**446**
Total résultats partiels	**7 376**	**11 348**	**18 724**	**747**	**750**	**1 497**	**130**	**159**	**289**	**468**	**642**	**1 110**	**118**	**183**	**301**	**21 921**
Total résultats estimés	nd	nd	**18 838**	nd	nd	**1 497**	nd	nd	**291**	nd	nd	**1 411**	nd	nd	**301**	**22 338**
dont :																
Concours interministériels	162	228	**390**				19	27	**46**							436
ÉNA	24	16	**40**				5	3	**8**							48
IRA	138	212	**350**				14	24	**38**							388
EPST	367	440	**807**	628	333	**961**							0	1	**1**	1 769

Source : Rapport annuel sur l'état de la fonction publique - édition 2013.

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

(1) Le ministère de l'Intérieur n'a pas pu fournir tous les résultats des concours. Les résultats partiels portent sur 492 résultats de concours sur un total de 498 organisés. Les résultats globaux estimés prennent en compte le nombre de postes offerts aux concours pour lesquels les résultats n'ont pas été obtenus, en faisant l'hypothèse qu'ils ont été pourvus en nombre équivalent.

(2) En 2011 les concours d'inspecteur et de contrôleur du travail n'apparaissent pas dans les statistiques car ils ont été organisés au titre de l'année 2012, date à laquelle se sont déroulées les épreuves. Il n'y a pas eu d'année sans recrutement dans ces deux corps mais un décalage de date par souci de simplification dans l'organisation.

nd : non déterminé.

Figure 2.1-10 : Ensemble des recrutements externes dans la fonction publique de l'État en 2011 dont le nombre de candidats admis sur liste principale est supérieur à 200

	Postes offerts	Inscrits			Présents			Admissibles			Admis			Recrutés			Taux de sélectivité
		H	F	total	H	F	total	H	F	total	H	F	total	H	F	total	
Catégorie A																	
Professeur certifié*	5 202	10 129	18 267	28 396	4 879	9 037	13 916	2 814	5 293	8 107	1 554	2 810	4 364	1 512	2 748	4 260	3,2
Professeur des écoles	3 086	6 091	35 772	41 863	2 613	15 523	18 136	1 147	5 287	6 434	469	2 617	3 086	469	2 617	3 086	5,9
Professeur de l'enseignement professionnel	1 343	4 079	5 834	9 913	1 871	2 444	4 315	1 024	1 243	2 267	526	677	1 203	452	572	1 024	3,6
Professeur agrégé	1 170	9 183	10 578	19 761	3 495	3 892	7 387	1 237	1 349	2 586	562	608	1 170	562	604	1 166	6,3
Professeur d'éducation physique et sportive	560	1 158	694	1 852	818	496	1 314	650	404	1 054	339	221	560	338	221	559	2,3
Ingénieur d'études	615	10153	11737	21890	8 692	10 085	18 777	3 133	3 575	6 708	251	300	551	250	304	554	34,1
Directeur de recherche 2ème classe	462	1 569	758	2 327	1 563	754	2 317	487	280	767	300	152	452	298	157	455	5,1
Elève Attaché	388	2 725	4 159	6 884	1 506	2 002	3 508	435	616	1 051	152	236	388	152	236	388	9,0
Chargé de recherche 2ème classe	389	4 648	2 708	7 356	4 493	2 676	7 169	624	373	997	251	124	375	258	123	381	19,1
Assistant Ingénieur	380	6 009	7 199	13 208	3 626	4 214	7 840	1 422	1 505	2 927	173	174	347	174	187	361	22,6
Conseiller principal d'éducation	275	973	2 889	3 862	357	1 025	1 382	118	434	552	54	221	275	52	216	268	5,0
Inspecteur des impôts	221	2 147	2 331	4 478	1 290	1 223	2 513	217	209	426	107	114	221	110	107	217	11,4
Catégorie B																	
Technicien Recherche et Formation	393	2 219	4 026	6 245	1 540	2 909	4 449	593	736	1 329	176	206	382	176	206	382	11,6
Greffier des services judiciaires	281	478	2 321	2 799	311	1 021	1 332	90	736	826	38	336	374	53	456	509	3,6
Infirmier	346	100	1 616	1 716	71	1 188	1 259	35	655	690	16	259	275	16	244	260	4,6
Contrôleur des impôts	253	3 466	4 292	7 758	2 554	3 129	5 683	345	224	569	150	103	253	116	78	194	22,5
Secrétaire administratif classe normale	242	1 705	8 283	9 988	761	3 734	4 495	118	610	728	44	198	242	38	183	221	18,6
Gardien de la paix	225	9 450	4 830	14 280	6 211	3 052	9 263	732	407	1 139	157	68	225	157	68	225	41,2
Catégorie C																	
Adjoint administratif	569	8 878	10 328	19 206	4 931	5 320	10 251	1 054	1 060	2 114	283	286	569	284	288	572	18,0
Adjoint administratif Éducation nationale (1)	292	nc	nc	nc	nc	nc	nc	nc	nc	nc	155	157	312	155	157	312	nc
Surveillant de l'administration pénitentiaire	747	20 321	10 141	30 462	12 568	5 638	18 206	2 891	1 316	4 207	570	177	747	570	177	747	24,4
Adjoint administratif 2ème classe	251	1 705	13 298	15 003	405	1 168	1 573	43	407	450	97	271	368	97	271	368	4,3
Adjoint technique recherche et formation Éducation nationale (1)	290	nc	nc	nc	nc	nc	nc	nc	nc	nc	156	158	314	156	158	314	nc
Adjoint administratif 1ère classe	278	2 157	12 072	14 229	1 073	6 449	7 522	176	636	812	58	220	278	72	244	316	27,1

Source : Rapport annuel sur l'état de la fonction publique - édition 2013.

Définitions : Recrutements externes : avec et sans concours, concours unique, 3ème concours, Pacte. Taux de sélectivité : présents/admis.

*CAPES (certificat d'aptitude au professorat de l'enseignement du second degré) + CAPET (certificat d'aptitude au professorat de l'enseignement technique).

(1) Le ministère de l'Éducation nationale n'a pas pu fournir les résultats (inscrits, présents, admissibles) des recrutements sans concours et Pacte. Seuls les nombres de postes offerts et de candidats recrutés ont été communiqués.

Figure 2.1-11 : Recrutements déconcentrés [1] par voie externe dans la fonction publique de l'État en 2011, sur champ partiel [3]

	Postes offerts	Présents			Admis			Recrutés			Taux de sélectivité
		H	F	Total	H	F	Total	H	F	Total	
Concours externe, dont :	**5 433**	**28 633**	**46 458**	**75 091**	**1 528**	**3 851**	**5 379**	**1 489**	**3 811**	**5 300**	**14,0**
Éducation nationale	4 010	5 345	28 168	33 513	701	3 268	3 969	710	3 298	4 008	8,4
Ministères économique et financier	1 106	16 116	14 277	30 393	609	480	1 089	561	410	971	27,9
Intérieur, Outre-mer et Collectivités territoriales [3]	231	4 357	2 453	6 810	151	80	231	151	80	231	29,5
Écologie	2	96	81	177	1	1	2	1	1	2	88,5
Justice	70	2 678	1 422	4 100	58	12	70	58	12	70	58,6
Santé	10	26	47	73	8	6	14	8	6	14	5,2
Travail	4	15	10	25	0	4	4	0	4	4	6,3
Concours unique	**431**	106	1 392	**1 498**	26	332	**358**	26	317	**343**	**4,2**
3ème concours	**102**	279	1 446	**1 725**	22	80	**102**	22	80	**102**	**16,9**
Externe sans concours hors Éducation nationale [2]	**54**	1 076	3 668	**4 744**	18	78	**96**	14	62	**76**	**49,4**
Externe sans concours à l'Éducation nationale [2]	**423**	nc	nc	**nc**	265	267	**532**	265	267	**532**	**nc**
Pacte hors Éducation nationale [2]	**21**	103	287	**390**	14	37	**51**	6	13	**19**	**7,6**
Pacte à l'Éducation nationale [2]	**159**	nc	nc	**nc**	46	48	**94**	46	48	**94**	**nc**
Total déconcentrés (résultats estimés)	*7 016*	*nc*	*nc*	*nc*	*nc*	*nc*	*nc*	*nc*	*nc*	*6 859*	*nc*
Total tous recrutements externes [3] (résultats estimés)	*23 778*	*nc*	*nc*	*nc*	*nc*	*nc*	*nc*	*nc*	*nc*	*22 338*	*nc*
Part de concours déconcentrés (en %) (résultats estimés)	29,5	nc	nc	nc	nc	nc	nc	nc	nc	30,7	nc
Total déconcentrés (résultats partiels)	**6 623**	**30 197 [2]**	**53 251 [2]**	**83 448 [2]**	**1 919**	**4 693**	**6 612**	**1 868**	**4 598**	**6 466**	**12,6 [2]**
Total tous recrutements externes [4] (résultats partiels)	*23 361*	*119 136 [2]*	*140 709 [2]*	*259 845 [2]*	*8 984*	*13 174*	*22 158*	*8 839*	*13 082*	*21 921*	*12,2 [2]*
Part de concours déconcentrés (en %) (résultats partiels)	28,4	25,3	37,8	32,1	21,4	35,6	29,8	21,1	35,1	29,5	

Source : Rapport annuel sur l'état de la fonction publique - édition 2013.

Définition : Taux de sélectivité : présents/admis.

(1) Concours déconcentrés (Organisés au niveau local : académie, région, département, etc.) et concours nationaux à affectation locale (Organisés au niveau national pour affectation dans les services déconcentrés de l'État).

(2) Hors Pacte et sans concours de l'Éducation nationale : le ministère de l'Éducation nationale n'a pas pu fournir les résultats (inscrits, présents) des recrutements sans concours et Pacte.

(3) Le ministère de l'Intérieur, Outre-mer et Collectivité territoriales n'a pas pu fournir les résultats des concours déconcentrés en préfecture et SGAP pour l'année 2011. Ces recrutements représentent 92 postes ouverts aux concours externes et 301 postes aux recrutements externes sans concours.

(4) Ensemble des recrutements externes : avec et sans concours, concours unique, 3ème concours, Pacte.

Figure 2.1-12 : Recrutements externes déconcentrés [1] dans la fonction publique de l'État par catégorie et par type d'accès en 2011, sur champ partiel [3]

Type de concours	Catégorie A			Catégorie B			Catégorie C			Total
	H	F	Total	H	F	Total	H	F	Total	
Concours externe	701	2805	**3 506**	505	600	**1 105**	283	406	**689**	**5 300**
Externe sans concours	0	0	**0**	0	0	**0**	279	329	**608**	**608**
Concours unique	0	0	**0**	19	266	**285**	7	51	**58**	**343**
3ème concours	22	80	**102**	0	0	**0**	0	0	**0**	**102**
Pacte	0	0	**0**	0	0	**0**	52	61	**113**	**113**
Total déconcentrés (résultats partiels)	**723**	**2885**	**3 608**	**524**	**866**	**1 390**	**621**	**847**	**1 468**	**6 466**
Total tous recrutements externes [2] (résultats partiels)	**5 629**	**9 180**	**14 809**	**1 326**	**2 061**	**3 387**	**1 884**	**1 841**	**3 725**	**21 921**
Part des concours déconcentrés (en %) (résultats partiels)	12,8	31,4	24,4	39,5	42,0	41,0	33,0	46,0	39,4	29,5
Total déconcentrés (résultats estimés) [3]	**723**	**2 885**	**3 608**	nc	nc	**1 482**	nc	nc	**1 769**	**6 859**
Total tous recrutements externes [2] (résultats estimés)	**5 629**	**9 180**	**14 809**	nc	nc	**3 503**	nc	nc	**4 026**	**22 338**
Part des concours déconcentrés (en %) (résultats estimés)	12,8	31,4	**24,4**	nc	nc	**42,3**	nc	nc	**43,9**	**30,7**

Source : Rapport annuel sur l'état de la fonction publique - édition 2013.

Définition : Taux de sélectivité : présents/admis.

(1) Concours déconcentrés (Organisés au niveau local : académie, région, département, etc.) et concours nationaux à affectation locale (Organisés au niveau national pour affectation dans les services déconcentrés de l'État).

(2) Ensemble des recrutements externes : avec et sans concours, concours unique, 3ème concours, Pacte.

(3) le ministère de l'Intérieur, Outre-mer et Collectivité territoriales n'a pas pu fournir les résultats des concours déconcentrés en préfecture et SGAP pour l'année 2011. Ces recrutements représentent 92 postes ouverts en catégorie B et 301 postes en catégorie C.

Figure 2.1-13 : Recrutements par concours externe dans la fonction publique territoriale [1] et par cadre d'emploi en 2011

	Postes offerts	Inscrits			Présents			Admissibles			Admis			% femme
		H	F	Total	H	F	Total	H	F	Total	H	F	Total	
Catégorie A+														
Administrateur territorial	30	422	504	926	143	164	307	-	-	(2)	16	14	30	46,7
Conservateur du patrimoine	14	199	503	702	94	274	368	-	-	(2)	4	10	14	71,4
Ingénieur en chef territorial	30	223	140	363	96	54	150	-	-	(2)	16	6	22	27,3
Conservateur des bibliothèques	18	230	419	649	103	173	276	-	-	(2)	5	13	18	72,2
Total catégorie A+	**92**	**1 074**	**1 566**	**2 640**	**436**	**665**	**1 101**	**-**	**-**	**(2)**	**41**	**43**	**84**	**51,2**
Catégorie A														
Attaché territorial	1 208	nc	nc	14 597	nc	nc	8 563	nc	nc	1 990	nc	nc	1 064	nc
Bibliothécaire	140	nc	nc	2 340	nc	nc	1 318	nc	nc	248	nc	nc	115	nc
Ingénieur	955	nc	nc	4 320	nc	nc	2 591	nc	nc	1 111	nc	nc	696	nc
Médecin 2ème classe	149	nc	nc	141	nc	nc	99	nc	nc	91	nc	nc	75	nc
Psychologue de classe normale	250	nc	nc	1 364	nc	nc	969	nc	nc	442	nc	nc	250	nc
Puéricultrice	172	nc	nc	384	nc	nc	318	nc	nc	158	nc	nc	115	nc
Sage-femme	30	nc	nc	77	nc	nc	63	nc	nc	41	nc	nc	28	nc
Total catégorie A	**2 904**	nc	nc	**23 223**	nc	nc	**13 921**	nc	nc	**4 081**	nc	nc	**2 343**	nc
Catégorie B														
Animateur territorial	246	nc	nc	1 676	nc	nc	1 266	-	-	(2)	nc	nc	261	nc
Assistant médico-technique	17	nc	nc	270	nc	nc	169	nc	nc	52	nc	nc	17	nc
Assistant qualifié de conservation du patrimoine et des bibliothèques 2ème classe	397	nc	nc	5 469	nc	nc	3 403	nc	nc	743	nc	nc	400	nc
Assistant socio-éducatif	912	nc	nc	6 909	nc	nc	5 202	nc	nc	1 533	nc	nc	904	nc
Assistant spécialisé d'enseignement artistique	923	nc	nc	2 716	nc	nc	2 474	-	-	(2)	nc	nc	998	nc
Chef de service de police municipale	140	nc	nc	463	nc	nc	154	nc	nc	18	nc	nc	12	nc
Educateur de jeunes enfants	349	nc	nc	1 599	nc	nc	1 395	nc	nc	618	nc	nc	348	nc
Infirmier	259	nc	nc	415	nc	nc	359	nc	nc	209	nc	nc	177	nc
Rédacteur	1 840	nc	nc	24 502	nc	nc	14 326	nc	nc	2 684	nc	nc	1 612	nc
Rééducateur	118	nc	nc	193	nc	nc	147	nc	nc	93	nc	nc	66	nc
Total catégorie B	**5 201**	nc	nc	**44 212**	nc	nc	**28 895**	nc	nc	**5 950**	nc	nc	**4 795**	nc
Catégorie C														
Adjoint administratif 1ère classe	170	nc	nc	1 128	nc	nc	776	nc	nc	205	nc	nc	153	nc
Adjoint d'animation 1ère classe	339	nc	nc	663	nc	nc	330	nc	nc	210	nc	nc	155	nc
Adjoint du patrimoine 1ère classe	95	nc	nc	2 172	nc	nc	1 457	nc	nc	271	nc	nc	127	nc
Adjoint technique 1ère classe	26	nc	nc	63	nc	nc	38	nc	nc	28	nc	nc	19	nc
Adjoint technique principal 2ème classe des établissements d'enseignement	173	nc	nc	614	nc	nc	388	nc	nc	174	nc	nc	100	nc
Agent de maîtrise	786	nc	nc	3 431	nc	nc	2 628	nc	nc	910	nc	nc	551	nc
Agent social 1ère classe	379	nc	nc	490	nc	nc	425	nc	nc	252	nc	nc	159	nc
Agent territorial spécialisé des écoles maternelles	1 298	nc	nc	19 165	nc	nc	14 931	nc	nc	2 763	nc	nc	1 277	nc
Auxiliaire de puériculture	1 105	nc	nc	3 717	nc	nc	3 177	-	-	(2)	nc	nc	854	nc
Auxiliaire de soins	1 016	nc	nc	2 062	nc	nc	1 699	-	-	(2)	nc	nc	998	nc
Gardien de police municipale	427	nc	nc	10 151	nc	nc	6 689	nc	nc	770	nc	nc	427	nc
Total catégorie C	**5 814**	nc	nc	**43 656**	nc	nc	**32 538**	nc	nc	**5 583**	nc	nc	**4 820**	nc
Total	**14 011**	nc	nc	**113 731**	nc	nc	**76 455**	nc	nc	**15 614**	nc	nc	**12 042**	nc

Source : Rapport annuel sur l'état de la fonction publique - édition 2013.

nc : non communiqué.

Champ : France entière.

(1) Fonction publique territoriale hors la Ville de Paris, le Centre d'action sociale de la ville de paris (CASVP), la Direction de l'action sociale de l'enfance et de la santé (Dases), et les corps de Sapeurs Pompiers.

(2) Concours sans épreuve d'admissibilité.

Figure 2.1-14 : Recrutements par la voie du 3ème concours dans la fonction publique territoriale (1) et par cadre d'emploi en 2011

	Postes offerts	Inscrits			Présents			Admissibles			Admis		
		H	F	Total	H	F	Total	H	F	Total	H	F	Total
Catégorie A+													
Administrateur territorial	6	40	25	65	23	10	33	-	-	(2)	3	3	6
Total catégorie A+	6	40	25	65	23	10	33	-	-	(2)	3	3	6
Catégorie A													
Attaché territorial	304	nc	nc	2 174	nc	nc	1 543	nc	nc	468	nc	nc	264
Total catégorie A	**304**	nc	nc	**2 174**	nc	nc	**1 543**	nc	nc	**468**	nc	nc	**264**
Catégorie B													
Animateur territorial	62	nc	nc	177	nc	nc	132	nc	nc	36	nc	nc	23
Assistant qualifié de conservation du patrimoine et des bibliothèques 2ème cl	37	nc	nc	297	nc	nc	215	nc	nc	57	nc	nc	27
Assistant spécialisé d'enseignement artistique	254	nc	nc	290	nc	nc	184	nc	nc	111	nc	nc	68
Rédacteur	536	nc	nc	3 297	nc	nc	2 110	nc	nc	465	nc	nc	346
Total catégorie B	**889**	nc	nc	**4 061**	nc	nc	**2 641**	nc	nc	**669**	nc	nc	**464**
Catégorie C													
Adjoint administratif 1ère classe	10	nc	nc	16	nc	nc	14	nc	nc	9	nc	nc	4
Adjoint d'animation 1ère classe	79	nc	nc	455	nc	nc	291	nc	nc	31	nc	nc	26
Adjoint du patrimoine 1ère classe	33	nc	nc	34	nc	nc	26	nc	nc	19	nc	nc	15
Adjoint technique 1ère classe	12	nc	nc	3	nc	nc	2	nc	nc	2	nc	nc	2
Adjoint technique principal 2ème classe des établissements d'enseignement	24	nc	nc	20	nc	nc	13	nc	nc	6	nc	nc	3
Agent de maîtrise	226	nc	nc	329	nc	nc	254	nc	nc	138	nc	nc	89
Agent territorial spécialisé des écoles maternelles	193	nc	nc	487	nc	nc	294	nc	nc	185	nc	nc	112
Total catégorie C	**577**	nc	nc	**1 344**	nc	nc	**894**	nc	nc	**390**	nc	nc	**251**
Total	**1 776**	nc	nc	**7 644**	nc	nc	**5 111**	nc	nc	**1 527**	nc	nc	**985**

Source : Rapport annuel sur l'état de la fonction publique - édition 2013.

Champ : France entière

(1) Fonction publique territoriale hors la Ville de Paris, le Centre d'action sociale de la ville de Paris (CASVP), la Direction de l'action sociale de l'enfance et de la santé (Dases), et les corps de Sapeurs Pompiers.

(2) Concours sans épreuve d'admissibilité

Figure 2.1-15 : Recrutements directs sans concours en catégorie C (1) dans la fonction publique territoriale (2) en 2011

Corps et grades ouverts au recrutement	Nombre d'admis
Adjoint administratif 2ème classe	4 412
Adjoint d'animation 2ème classe	2 800
Adjoint du patrimoine 2ème classe	478
Adjoint technique 2ème classe	11 845
Adjoint technique des établissements d'enseignement 2ème classe	1 019
Agent social 2ème classe	1 184
Total	**21 738**

Source : Rapport annuel sur l'état de la fonction publique - édition 2013.

Champ : France entière

(1) Recrutements directs : recrutements externes sans concours (article 38 de la loi n° 84-53 du 26 janvier 1984) pour l'accès au premier grade des corps de catégorie C de la fonction publique.

(2) Fonction publique territoriale hors la Ville de Paris, le Centre d'action sociale de la ville de Paris (CASVP), la Direction de l'action sociale de l'enfance et de la santé (Dases), et les corps de Sapeurs Pompiers.

Figure 2.1-16 : Recrutement par concours externe de la Ville de Paris et du Centre d'action sociale de la ville de Paris (CASVP) en 2011

	Postes offerts	Inscrits	Présents	Admis		
				Hommes	Femmes	Total admis
Total catégorie A dont :	**24**	**2 399**	**748**	**nc**	**nc**	**23**
Attaché d'administration parisienne	10	1 773	572	4	6	**10**
Ingénieur des services techniques	6	60	23	5	1	**6**
Autres concours (1)	8	566	153	nc	nc	**7**
Total catégorie B dont :	**132**	**6 749**	**2 144**	**nc**	**nc**	**128**
Assistant des bibliothèques	8	1 908	529	3	5	**8**
Educateur activités physiques et sportives spécialité natation	8	156	80	6	2	**8**
Secrétaire administratif administration générale	30	2 836	817	19	17	**36**
Technicien supérieur	18	463	119	13	5	**18**
Assistant de service social (CASVP)	15	109	72	nc	nc	**15**
Conseiller socio-éducatif (CASVP)	5	23	20	nc	nc	**5**
Infirmier (CASVP)	21	20	19	nc	nc	**13**
Autres concours (1)	27	1 234	488	nc	nc	**25**
Total catégorie C dont :	**109**	**3335**	**1620**	**nc**	**nc**	**86**
Adjoint d'animation 1ère classe activités périscolaires	15	573	306	4	11	**15**
Jardinier Adjoint technique principal	20	254	111	15	3	**18**
Bûcheron élagueur Adjoint technique principal	18	68	29	9	1	**10**
Inspecteur de sécurité	5	544	193	3	2	**5**
Electrotechnicien Adjoint technique principal	5	249	85	5	0	**5**
Adjoint administratif 1ère classe administration générale (CASVP)	15	1432	779	nc	nc	**15**
Adjoint technique 1ère classe (CASVP)	23	141	76	nc	nc	**13**
Autres concours (1)	8	74	41	nc	nc	**5**
Total	**265**	**12 483**	**4 512**	**nc**	**nc**	**237**

Source : Rapport annuel sur l'état de la fonction publique - édition 2013.

nc : non communiqué.

(1) Concours offrant moins de 5 postes.

Figure 2.1-17 : Recrutement par concours unique de la Ville de Paris en 2011

	Postes offerts	Inscrits	Présents	Admis		
				Hommes	Femmes	Total admis
Total catégorie A dont :	**134**	**2079**	**1309**	**9**	**119**	**128**
Agent spécialisé des écoles maternelles	50	1 499	960	0	50	**50**
Professeur des conservatoires	5	99	69	3	2	**5**
Conseiller socio éducatif	5	118	57	0	5	**5**
Médecin généraliste	6	36	18	0	6	**6**
Médecin de PMI	7	16	8	0	4	**4**
Puéricultrice	40	123	78	0	40	**40**
Infirmier	10	61	34	0	8	**8**
Autres concours (1)	11	127	85	6	4	**10**
Total catégorie B dont :	**148**	**906**	**586**	**10**	**138**	**148**
Educateur de jeunes enfants	100	350	244	2	98	**100**
Educateur spécialisé	10	133	87	3	7	**10**
Assistant de service social	30	382	222	4	26	**30**
Psychomotricien	5	29	23	1	4	**5**
Autres concours (1)	3	12	10	0	3	**3**
Total catégorie C dont :	**99**	**1 751**	**655**	**85**	**9**	**94**
Mécanicien automobile Adjoint technique de 1ère classe	6	128	58	6	0	**6**
Electricien automobile Adjoint technique de 1ère classe	5	39	17	5	0	**5**
Electrotechnicien Adjoint technique de 1ère classe	14	443	184	14	0	**14**
Monteur en chauffage Adjoint technique de 1ère classe	10	155	58	10	0	**10**
Jardinier Adjoint technique de 1ère classe	40	383	140	31	9	**40**
Métallier Adjoint technique de 1ère classe	10	65	26	7	0	**7**
Plombier Adjoint technique de 1ère classe	6	202	74	6	0	**6**
Autres concours (1)	8	336	98	6	0	**6**
Total	**381**	**4 736**	**2 550**	**104**	**266**	**370**

Source : Rapport annuel sur l'état de la fonction publique - édition 2013.

(1) Concours offrant moins de 5 postes.

Figure 2.1-18 : Recrutement par la voie du 3ème concours de la Ville de Paris en 2011

	Postes offerts	Inscrits	Présents	Admis		
				H	F	Total
Catégorie B						
Secrétaire administratif d'administration générale	5	120	18	1	0	1
Total	**5**	**120**	**18**	**1**	**0**	**1**

Source : Rapport annuel sur l'état de la fonction publique - édition 2013.

(1) Concours offrant moins de 5 postes.

Figure 2.1-19 : Recrutements externes sans concours de la Ville de Paris en 2011

	Postes offerts	Inscrits	Présents	Admis		
				Hommes	Femmes	Total admis
Catégorie C						
Adjoint d'animation et d'action sportive, spécialité activités périscolaires 2ème classe	40	195	195	17	29	**46**
Adjoint d'accueil et surveillance des musées	12	226	226	9	11	**20**
Agent de logistique général	90	548	548	42	55	**97**
Magasinier des bibliothèques	30	294	294	12	23	**35**
Adjoint administratif	52	235	235	25	28	**53**
Agent technique de la petite enfance	120	1 187	715	12	130	**142**
Auxiliaire de puériculture	265	644	422	4	319	**323**
Agent technique des écoles	60	509	447	4	67	**71**
Eboueur	100	1 212	650	154	18	172
Fossoyeur	7	256	181	9	0	**9**
Egoutier	17	318	152	23	1	**24**
Adjoint technique de la commune 2ème classe, installations sportives	90	801	552	63	15	**78**
Adjoint technique de la commune 2ème classe, entretien d'espaces	20	302	105	16	0	**16**
Adjoint technique des collèges 2ème classe, entretien et accueil	30	299	172	14	24	**38**
Total	**933**	**7 026**	**4 894**	**404**	**720**	**1 124**

Source : Rapport annuel sur l'état de la fonction publique - édition 2013.

Figure 2.1-20 : Évolution du nombre de présents, d'admis et sélectivité du concours d'entrée à l'ÉNA de 1998 à 2012 (1ère partie)

		Externe	3ème concours	Total
1998	Présents	577	86	663
	Reçus	55	9	64
	Taux de sélectivité	10,5	9,6	10,4
1999	Présents	494	112	606
	Reçus	55	11	66
	Taux de sélectivité	9,0	10,2	9,2
2000	Présents	549	112	661
	Reçus	60	12	72
	Taux de sélectivité	9,2	9,3	9,2
2001	Présents	614	115	729
	Reçus	60	14	74
	Taux de sélectivité	10,2	8,2	9,9
2002	Présents	608	93	701
	Reçus	58	11	69
	Taux de sélectivité	10,5	8,5	10,2
2003	Présents	741	87	828
	Reçus	50	9	59
	Taux de sélectivité	14,8	9,7	14,0
2004	Présents	698	95	793
	Reçus	45	9	54
	Taux de sélectivité	15,5	10,6	14,7
2005	Présents	655	89	744
	Reçus	45	9	54
	Taux de sélectivité	14,6	9,9	13,8
2006	Présents	538	79	617
	Reçus	45	9	54
	Taux de sélectivité	12,0	8,8	11,4
2007	Présents	609	98	707
	Reçus	41	8	49
	Taux de sélectivité	14,9	12,3	14,4
2008	Présents	553	70	623
	Reçus	40	8	48
	Taux de sélectivité	13,8	8,8	13,0
2009	Présents	543	76	619
	Reçus	40	8	48
	Taux de sélectivité	13,6	9,5	12,9
2010	**Présents**	**553**	**99**	**652**
	Hommes	310	71	381
	Femmes	243	28	271
	Reçus	**40**	**8**	**48**
	Hommes	28	6	34
	Femmes	12	2	14
	Taux de sélectivité	13,8	12,4	13,6

Source : Rapport annuel sur l'état de la fonction publique - édition 2013.

Définition : taux de sélectivité : présents/admis.

Figure 2.1-20 : Évolution du nombre de présents, d'admis et sélectivité du concours d'entrée à l'ÉNA de 1998 à 2012 (2ème partie)

		Externe	3ème concours	Total
2011	**Présents**	**581**	**94**	**675**
	Hommes	304	64	368
	Femmes	277	30	307
	Reçus	**40**	**8**	**48**
	Hommes	24	5	29
	Femmes	16	3	19
	Taux de sélectivité	14,5	11,8	14,1
2012	**Présents**	**625**	**99**	**724**
	Hommes	356	64	420
	Femmes	269	35	304
	Reçus	**40**	**8**	**48**
	Hommes	29	5	34
	Femmes	11	3	14
	Taux de sélectivité	15,6	12,4	15,1

Source : Rapport annuel sur l'état de la fonction publique - édition 2013.
Définition : taux de sélectivité : présents/admis.

2.2 La reconnaissance des acquis de l'expérience professionnelle dans la fonction publique de l'État depuis 2007

Chiffres-clés

74 concours et promotions sont avec RAEP en 2011 dans la FPE soit : **7,1 %** des concours, **43,5 %** des candidats sont des femmes.

La loi du 2 février 2007 relative à la modernisation de la fonction publique a ouvert la possibilité pour le recrutement et l'avancement des fonctionnaires de l'État et de la fonction publique hospitalière d'introduire dans les modalités de recrutement une épreuve de reconnaissance des acquis de l'expérience professionnelle (RAEP). Ce nouveau type d'épreuve substitue, aux savoirs académiques, la reconnaissance des compétences acquises, soit par la formation, soit par l'expérience, notamment pour permettre aux agents d'accéder à des postes de niveau supérieur ou à d'autres métiers.

Cette étude présente des résultats sur la période 2008-2011 pour la seule fonction publique de l'État. En 2011, l'État a proposé des épreuves de RAEP dans le cadre de 74 concours et promotions : 30 concours internes, 32 examens professionnels – dont 13 en vue d'un changement de corps et 19 en vue d'un changement de grade –, 9 concours externes et 3 sélections du type 3ème concours. La RAEP y a été proposée dans 35 concours de catégorie A, 36 de catégorie B et 3 de catégorie C.

Le nombre de postes proposés aux concours avec épreuve de RAEP a augmenté régulièrement durant les quatre années concernées, surtout dans les sélections internes. Sur la période 2008-2011, l'épreuve de RAEP a attiré au total 31 % des postulants à l'interne contre 4,5 % à l'externe. En 2011, les candidats présents aux concours internes avec RAEP sont deux fois plus nombreux en catégorie A (6 289) qu'en catégorie B (3 104) pour un nombre équivalent de concours et une offre de postes comparable. Sur la période 2008-2011, les femmes ont participé aux épreuves de RAEP autant que les hommes : 47,2 % des candidats sont des femmes.

La Reconnaissance des acquis de l'expérience professionnelle (RAEP) est un dispositif qui modifie le contenu des épreuves des concours et les modalités d'évaluation des candidats à l'entrée dans la fonction publique, dans le but d'en diversifier l'accès. Elle permet d'ouvrir le recrutement dans la fonction publique à des personnes qui ont acquis les compétences utiles par leur expérience et de développer une logique de professionnalisation des emplois de la fonction publique, par la recherche d'une meilleure adéquation entre les qualifications des agents et les emplois qu'ils occupent. Entrée en vigueur le 1er août 2007, conformément à la loi du 2 février 2007 relative à la modernisation de la fonction publique, elle est mise en œuvre dans le cadre des concours déjà existants, par l'introduction d'un nouveau type d'épreuve qui vise une sélection des candidats moins académique, moins centrée sur les connaissances, mais davantage sur les compétences et aptitudes ainsi que sur la reconnaissance des acquis de l'expérience professionnelle. Sa mise en place a ouvert la voie, en 2008, à un mouvement plus général de réforme, dont les objectifs ont été définis dans un programme de Révision générale du contenu des concours (RGCC).

Figure 2.2-1 : Nombre de candidats ayant concouru à l'épreuve de RAEP dans la fonction publique de l'État par sexe de 2008 à 2011

	Homme	Femme	Total	% Femme
2008	1 026	693	1 719	40,3
2009	797	964	1 761	54,7
2010	1 970	2 437	4 407	55,3
2011	5 227	4 411	10 148	43,5
	9 020	**8 505**	**18 035**	**47,2**

Source : Rapport annuel sur l'état de la fonction publique - édition 2013.

Les femmes participent aux épreuves de RAEP autant que les hommes : 47,2 % des candidats sont des femmes sur la période 2008-2011. À noter néanmoins qu'entre 2008 et 2011, cette proportion est fluctuante : au plus bas (40,3 %) en 2008, elle atteint son niveau le plus haut en 2010 (55,3 %).

Figure 2.2-2 : Nombre de candidats ayant participé à une épreuve de RAEP rapportés au nombre de postes offerts et au nombre total de candidats présents, par ministère de 2008 à 2011

	1ère année d'introduction de la RAEP	Nombre de concours (1) de 2008 à 2011	Nombre de postes de 2008 à 2011	Nombre total de présents aux concours avec RAEP (2)	Nombre de candidats à la RAEP de 2008 à 2011
Agriculture, alimentation, pêche, ruralité et aménagement du territoire	2008	11	212	1 762	569
Budget, Comptes publics et Fonction publique et Réforme de l'État - Économie, finances et industrie	2008	31	944	8 663	2 538
Intérieur, outre-mer, collectivités territoriales et immigration	2008	26	296	5 462	976
Justice et Libertés	2008	32	5 399	63 460	3 143
Services du Premier ministre	2008	11	1 218	16 015	2 894
Écologie, développement durable, transports et logement	2008	20	839	5 186	1 426
Jeunesse sports	2008	2	35	526	410
Santé	2008	13	78	234	135
Travail	2009	7	138	1 829	600
Défense et anciens combattants	2009	14	976	5 804	3 653
Culture et Communication	2011	1	15	770	130
Éducation nationale, jeunesse et vie associative	2011	3	219	1 561	1 561
Affaires étrangères et européennes	-	-	-	-	-
Total		**170**	**10 369**	**111 272**	**18 035**

Source : Rapport annuel sur l'état de la fonction publique - édition 2013.

(1) concours externe, interne, 3è concours et examen professionnel.

(2) Définition : Présents : candidats qui se sont présentés à la première épreuve du concours.

2.3 Les recrutements internes et la promotion dans la fonction publique de l'État et la fonction publique territoriale

Figure 2.3-1 : Concours internes dans la fonction publique de l'État : nombre de candidats admis sur liste principale et effectivement recrutés de 1998 à 2011

Années	Postes offerts	Admis			Recrutés			Taux de sélectivité
		H	F	Total	H	F	Total	
1998	19 459	nc	nc	17 313	nc	nc	17 626	6,4
1999	19 084	nc	nc	17 778	nc	nc	18 037	6,4
2000	21 224	nc	nc	19 785	nc	nc	20 411	6,1
2001	22 903	nc	nc	19 527	nc	nc	20 346	7,0
2002	23 116	7 199	14 013	21 212	7 469	14 965	22 434	6,0
2003	18 927	6 383	10 789	17 172	6 571	11 451	18 022	7,2
2004	16 391	5 587	9 427	15 014	5 856	9 740	15 596	7,8
2005	14 960	5 404	8 236	13 640	5 526	8 454	13 980	8,5
2006	14 164	5 319	7 732	13 051	5 382	7 935	13 317	9,1
2007	13 104	5 312	7 432	12 744	5 480	7 874	13 354	8,9
2008 (résultats globaux estimés) (1)	12 827	nc	nc	nc	nc	nc	12 474	nc
2008 (résultats partiels) (1)	12 670	5 240	6 673	11 913	5 330	6 987	12 317	8,9
2009 (résultats globaux estimés) (1)	10 322	nc	nc	nc	nc	nc	10 536	nc
2009 (résultats partiels) (1)	10 268	3 855	5 935	9 790	4 209	6 273	10 482	9,7
2010	9 294	3 703	5 237	8 940	3 967	5 496	9 463	11,5
2011 (résultats globaux estimés) (1)	9 495	nc	nc	9 039	nc	nc	9 279	nc
2011 (résultats partiels) (1)	9 400	3 971	4 973	8 944	4 037	5 147	9 184	11,6

Source : Rapport annuel sur l'état de la fonction publique - édition 2013.

Définition : taux de sélectivité : présents/admis.

(1) Certains ministères n'ont pas pu fournir tous les résultats de concours en 2008 (Éducation nationale et Écologie, Énergie, Développement durable et Aménagement du territoire), en 2009 (Écologie, Énergie, Développement durable et Aménagement du territoire), et en 2011 (Ministère de l'Intérieur). Les résultats partiels portent en 2008 sur 544 résultats de concours (internes et examens professionnels) sur un total de 562 organisés, en 2009 sur 500 concours pour 507 organisés, et en 2011 sur 534 concours pour 540 organisés. Les résultats globaux estimés prennent en compte le nombre de postes offerts aux concours pour lesquels les résultats n'ont pas été obtenus, en faisant l'hypothèse qu'ils ont été pourvus en nombre équivalent.

nc : non connu.

Figure 2.3-2 : Examens professionnels dans la fonction publique de l'État : nombre de candidats admis sur liste principale et effectivement recrutés de 1998 à 2011

Années	Postes offerts	Admis			Recrutés			Taux de sélectivité
		H	F	Total	H	F	Total	
1998	3 023	nc	nc	2 605	nc	nc	2 695	7,5
1999	2 666	nc	nc	2 223	1 396	920	2 316	7,4
2000	3 161	1 019	1 125	2 144	1 050	1 176	2 226	7,3
2001	3 905	1 755	1 450	3 205	1 849	1 448	3 297	5,9
2002	3 645	1 752	1 211	2 963	1 692	1 219	2 911	7,0
2003	3 349	1 719	1 139	2 858	1 718	1 142	2 860	6,5
2004	3 746	1 745	1 480	3 225	1 603	1 438	3 041	6,0
2005	4 317	1 828	1 843	3 671	1 762	1 810	3 572	7,0
2006	3 251	1 201	1 630	2 831	1 209	1 635	2 844	7,9
2007	4 591	1 809	2 356	4 165	1 803	2 378	4 181	6,5
2008 (résultats globaux estimés) (1)	6 044	nc	nc	nc	nc	nc	5 701	nc
2008 (résultats partiels) (1)	5 795	2 308	3 106	5 414	2 331	3 121	5 452	5,3
2009 (résultats globaux estimés) (1)	5 257	nc	nc	nc	nc	nc	4 886	nc
2009 (résultats partiels) (1)	4 935	1 970	2 534	4 504	2 011	2 553	4 564	6,1
2010	4 411	1 962	2 391	4 353	1 926	2 409	4 335	6,3
2011 (résultats globaux estimés) (1)	4 966	nc	nc	4 845	nc	nc	4 988	nc
2011 (résultats partiels) (1)	4 891	2 175	2 595	4 770	2 246	2 667	4 913	6,6

Source : Rapport annuel sur l'état de la fonction publique - édition 2013.

Définition : taux de sélectivité : présents/admis.

(1) Certains ministères n'ont pas pu fournir tous les résultats de concours en 2008 (Éducation nationale et Écologie, Énergie, Développement durable et Aménagement du territoire), en 2009 (Écologie, Énergie, Développement durable et Aménagement du territoire), et en 2011 (Ministère de l'Intérieur). Les résultats partiels portent en 2008 sur 544 résultats de concours (internes et examens professionnels) sur un total de 562 organisés, en 2009 sur 500 concours pour 507 organisés, et en 2011 sur 534 concours pour 540 organisés. Les résultats globaux estimés prennent en compte le nombre de postes offerts aux concours pour lesquels les résultats n'ont pas été obtenus, en faisant l'hypothèse qu'ils ont été pourvus en nombre équivalent.

nc : non connu.

Figure 2.3-3 : Titularisation avec et sans concours dans le cadre de la loi de résorption de l'emploi précaire n° 2001-2 du 3 janvier 2001 dans la fonction publique de l'État : nombre de candidats admis sur liste principale et effectivement recrutés de 2001 à 2006

Années	Postes offerts	Admis	Recrutés	Taux de sélectivité
2001	2 990	5 603	5 373	3,1
2002	12 302	12 404	12 652	1,8
2003	6 974	7 081	7 538	2,3
2004	5 392	4 781	4 996	3,2
2005	2 476	2 458	2 469	3,0
2006	56	121	120	4,6
Bilan 2001 à 2006	**30 190**	**32 448**	**33 148**	

Source : Rapport annuel sur l'état de la fonction publique - édition 2013.

Définition : titularisation : plan de résorption de l'emploi précaire loi 2001-2 du 3 janvier 2001, mis en œuvre pour une durée déterminée, à partir de janvier 2001 et qui a pris fin en janvier 2006.

Définition : taux de sélectivité : présents/admis.

Figure 2.3-4 : Recrutements internes et examens professionnels dans la fonction publique de l'État en 2011

Concours internes et examens professionnels		Résultats globaux estimés			Résultats partiels														
						Présents			Admissibles			Admis			Recrutés				
		Postes estimés (1)	Recrutés estimés (1)	Part de recrutement résultats estimés (en %) (1)	Postes	H	F	Total	H	F	Total	H	F	Total	H	F	Total	Taux de sélectivité	Part des recrutements (en %)
Concours internes	A	6 060	5 770		6 060	27 111	33 172	60 283	6 098	7 510	13 608	2 823	2 996	5 819	2 805	2 965	5 770	10,4	
	B	2645	2616		2 550	12 416	21 403	33 819	2 656	4 150	6 806	959	1 395	2 354	1 030	1 491	2 521	14,4	
	C	790	893		790	2 304	7 488	9 792	603	1 795	2 398	189	582	771	202	691	893	12,7	
Total concours internes		**9 495**	**9 279**	**65,0**	**9 400**	**41 831**	**62 063**	**103 894**	**9 357**	**13 455**	**22 812**	**3 971**	**4 973**	**8 944**	**4 037**	**5 147**	**9 184**	**11,6**	**65,1**
Examens professionnels changement de corps	A	251	254		248	2 244	2 116	4 360	275	191	466	111	114	225	127	124	251	19,4	
	B	775	808		703	1 756	2 319	4 075	161	522	683	337	355	692	351	385	736	5,9	
Total		**1 026**	**1062**	**7,4**	**951**	**4 000**	**4 435**	**8 435**	**436**	**713**	**1 149**	**448**	**469**	**917**	**478**	**509**	**987**	**9,2**	**7,0**
Examens professionnels changement de grade	A	1 045	1 041		1 045	2 966	2 236	5 202	327	310	637	521	520	1 041	521	520	1 041	5,0	
	B	2 722	2 679		2 722	6 094	9 173	15 267	966	2 246	3 212	1 109	1 530	2 639	1 126	1 553	2 679	5,8	
	C	173	206		173	1 807	893	2 700	297	143	440	97	76	173	121	85	206	15,6	
Total		**3 940**	**3 926**	**27,5**	**3 940**	**10 867**	**12 302**	**23 169**	**1 590**	**2 699**	**4 289**	**1 727**	**2 126**	**3 853**	**1 768**	**2 158**	**3 926**	**6,0**	**27,8**
Total examens professionnels		**4 966**	**4 988**	**35,0**	**4 891**	**14 867**	**16 737**	**31 604**	**2 026**	**3 412**	**5 438**	**2 175**	**2 595**	**4 770**	**2 246**	**2 667**	**4 913**	**6,6**	**34,9**
Total concours internes et examens professionnels		**14 461**	**14 267**	**100,0**	**14 291**	**56 698**	**78 800**	**135 498**	**11 383**	**16 867**	**28 250**	**6 146**	**7 568**	**13 714**	**6 283**	**7 814**	**14 097**	**9,9**	**100,0**

Source : Rapport annuel sur l'état de la fonction publique - édition 2013.

Définition : Taux de sélectivité : présents/admis.

(1) Certains ministères n'ont pas pu fournir tous les résultats de concours en 2008 (Éducation nationale et Écologie, Énergie, Développement durable et Aménagement du territoire), en 2009 (Écologie, Énergie, Développement durable et Aménagement du territoire), et en 2011 (Ministère de l'Intérieur). Les résultats partiels portent en 2008 sur 544 résultats de concours (internes et examens professionnels) sur un total de 562 organisés, en 2009 sur 500 concours pour 507 organisés, et en 2011 sur 534 pour 540 organisés. Les résultats globaux estimés prennent en compte le nombre de postes offerts aux concours pour lesquels les résultats n'ont pas été obtenus, en faisant l'hypothèse qu'ils ont été pourvus en nombre équivalent.

Figure 2.3-5 : Nombre de candidats effectivement recrutés par voie interne dans la fonction publique de l'État par catégorie et par sexe selon le type de sélection en 2011

	Catégorie A		Catégorie B		Catégorie C		Ensemble
	Total	*Dont enseignement (1)*	Total	*Dont enseignement(1)*	Total	Total général	*Dont enseignement (1)*
Postes offerts (résultats estimés) (2)	**7 356**	**2 159**	**6 142**	**0**	**963**	**14 461**	**2 159**
Postes offerts (résultats partiels) (2)	**7 353**	**2 159**	**5 975**	**0**	**963**	**14 291**	**2 159**
Total recrutés (résultats estimés) (2)	**7 065**	**1 997**	**6 103**	**0**	**1 099**	**14 267**	**1 997**
Total recrutés (résultats partiels) (2)	**7 062**	**1 997**	**5 936**	**0**	**1 099**	**14 097**	**1 997**
Hommes	3 453	818	2 507	0	323	6 283	818
Femmes	3 609	1 179	3 429	0	776	7 814	1 179
Taux de sélectivité	9,9	10,7	9,4	0,0	13,2	9,9	10,7
Dont Concours interne							
Postes offerts (résultats estimés) (2)	**6 060**	**2159**	**2 645**	0	**790**	**9 495**	**2159**
Postes offerts (résultats partiels) (2)	**6 060**	**2159**	**2 550**	0	**790**	**9 400**	**2159**
Total recrutés (résultats estimés) (2)	**5 770**	**1997**	**2 616**	0	**893**	**9 279**	**1997**
Total recrutés (résultats partiels) (2)	**5 770**	**1997**	**2 521**	0	**893**	**9 184**	**1997**
Hommes	2 805	818	1 030	0	202	4 037	818
Femmes	2 965	1 179	1 491	0	691	5 147	1 179
Taux de sélectivité	10,4	10,7	14,4	0,0	12,7	11,6	10,7
Dont Examen professionnel							
Postes offerts (résultats estimés) (2)	**1 296**	**0**	**3 497**	**0**	**173**	**4 966**	**0**
Postes offerts (résultats partiels) (2)	**1 293**	**0**	**3 425**	**0**	**173**	**4 891**	**0**
Total recrutés (résultats estimés) (2)	**1 295**	**0**	**3 487**	**0**	**206**	**4 988**	**0**
Total recrutés (résultats partiels) (2)	**1 292**	**0**	**3 415**	**0**	**206**	**4 913**	**0**
Hommes	648	0	1 477	0	121	2 246	0
Femmes	644	0	1 938	0	85	2 667	0
Taux de sélectivité	7,6	0,0	5,8	0,0	15,6	6,6	0,0
Examen professionnel (avec changement de corps) - loi 84-16 art. 26							
Postes offerts (résultats estimés) (2)	251	0	775	0	0	1 026	0
Postes offerts (résultats partiels) (2)	248	0	703	0	0	951	0
Total recrutés (résultats estimés) (2)	254	0	808	0	0	1 062	0
Total recrutés (résultats partiels) (2)	251	0	736	0	0	987	0
Hommes	127		351	0	0	478	0
Femmes	124	0	385	0	0	509	0
Taux de sélectivité	19,4	0,0	5,9	0,0	0,0	9,2	0,0
Examen professionnel (avec changement de grade) - loi 84-16 art. 58							
Postes offerts	1045	0	2 722	0	173	3 940	0
Total recrutés	1041	0	2 679	0	206	3 926	0
Hommes	521	0	1126	0	121	1 768	0
Femmes	520	0	1553	0	85	2 158	0
Taux de sélectivité	5,0	0,0	5,8	0,0	15,6	6,0	0,0

Source : Rapport annuel sur l'état de la fonction publique - édition 2013.

Définition : Taux de sélectivité : présents/admis.

(1) Postes d'enseignants.

(2) Le ministère de l'intérieur n'a pas pu fournir tous les résultats de concours en 2011. Les résultats partiels portent sur 534 pour 540 organisés. Les résultats globaux estimés prennent en compte le nombre de postes offerts aux concours pour lesquels les résultats n'ont pas été obtenus, en faisant l'hypothèse qu'ils ont été pourvus en nombre équivalent.

Figure 2.3-6 : Ensemble des recrutements et sélections internes dans la fonction publique de l'État dont le nombre de candidats admis sur liste principale est supérieur à 200 en 2011

Catégorie A	Postes offerts	Inscrits			Présents			Admissibles			Admis			Recrutés			Taux de sélectivité
		H	F	Total	H	F	Total	H	F	Total	H	F	Total	H	F	Total	
Ingénieur d'études et de fabrication du ministère de la Défense	800	2606	245	2851	2 561	226	2787	-	-	(1)	646	154	800	646	154	800	3,5
Professeur agrégé de l'enseignement du second degré	744	8 810	11 034	19 844	4 425	5 375	9 800	781	898	1 679	342	399	741	335	396	731	13,2
Personnel de direction de 2ème classe établissement d'enseignement Éducation nationale	700	2 141	2 092	4 233	1 970	1 959	3 929	593	749	1 342	304	396	700	295	383	678	5,6
Professeur certifié de classe normale	614	3 456	7 228	10 684	2 013	4 170	6 183	479	909	1 388	196	417	613	185	401	586	10,1
Professeur de lycée professionnel classe normale	326	2 621	3 671	6 292	1 376	1 725	3 101	319	379	698	141	182	323	131	169	300	9,6
Attaché principal d'administration centrale (APAENES)	288	555	723	1 278	421	514	935	-	-	(1)	134	154	288	134	154	288	3,2
Attaché, élève d'Institut régional d'administration	260	1772	3233	5005	1 308	2 396	3704	200	444	644	80	180	260	80	180	260	14,2
Inspecteur des impôts	221	1393	1409	2802	1 162	1 161	2323	182	240	422	104	117	221	105	111	216	10,5
Attaché principal 2ème classe administration scolaire et universitaire	219	753	764	1 517	685	682	1 367	216	219	435	97	122	219	97	122	219	6,2
Assistant Ingénieur	233	1717	3365	5082	1 641	3 306	4947	850	1069	1919	92	115	207	92	115	207	23,9
Catégorie B																	
Contrôleur 2ème classe des impôts	378	1 491	2 399	3 890	1 178	1 910	3 088	285	530	815	130	248	378	120	242	362	8,2
Secrétaire administratif classe supérieure	318	483	2 703	3 186	358	2 034	2 392	123	696	819	51	266	317	51	266	317	7,5
Secrétaire administratif de classe exceptionnelle	312	929	885	1 814	767	781	1 548	47	190	237	157	155	312	157	155	312	5,0
Technicien supérieur principal de l'Équipement	311	703	196	899	620	179	799	-	-	(1)	222	89	311	222	89	311	2,6
Technicien de recherche et de formation classe normale Éducation nationale	311	779	2 544	3 323	650	2 482	3 132	331	811	1 142	114	192	306	114	192	306	10,2
Secrétaire classe normale administration scolaire et universitaire	277	1 337	8 927	10 264	813	5 772	6 585	101	819	920	27	250	277	43	319	362	23,8
Contrôleur du Trésor de 2ème classe	270	1161	1475	2636	828	1012	1840	204	313	517	115	155	270	113	151	264	6,8
Technicien de recherche et de formation classe exceptionnelle Éducation nationale	266	767	649	1 416	612	450	1 062	-	-	(1)	156	110	266	156	110	266	4,0
Gardien de la paix	225	4 696	1 981	6 677	4 099	1 708	5 807	796	349	1 145	196	29	225	196	29	225	25,8
Greffier des services judiciaires	311	230	1327	1 557	166	790	956	42	301	343	28	185	213	28	185	213	4,5
Catégorie C																	
Adjoint administratif 1ère classe	297	906	6 235	7 141	519	3 980	4 499	86	748	834	30	266	296	42	380	422	15,2

Source : Rapport annuel sur l'état de la fonction publique - édition 2013.

(1) Concours sans épreuve d'admissibilité.

Figure 2.3-7 : Recrutements déconcentrés [1] par voie interne [3] dans la fonction publique de l'État en 2011

	Postes offerts	Présents			Admis			Recrutés			Taux de sélectivité
		H	F	Total	H	F	Total	H	F	Total	
Concours internes dont :	**2 686**	**11 358**	**21 596**	**32 954**	**906**	**1 624**	**2 530**	**1 008**	**1 834**	**2 842**	**13,0**
Éducation nationale	1 275	2 252	13 782	16 034	230	931	1 161	263	1 127	1 390	13,8
Ministères économique et financier	1 174	5 317	5 241	10 558	496	636	1 132	565	650	1 215	9,3
Intérieur, Outre-mer et Collectivités locales	228	3 766	2 544	6 310	177	51	228	177	51	228	27,7
Justice	2	4	14	18	0	2	2	0	2	2	9,0
Santé et Sports	4	6	8	14	2	2	4	2	2	4	3,5
Travail	2	3	7	10	0	2	2	0	2	2	5,0
DGAC	1	10	0	10	1	0	1	1	0	1	10,0
Examens professionnels dont :	**593**	**760**	**2 589**	**3 349**	**97**	**425**	**522**	**97**	**425**	**522**	**6,4**
Éducation nationale	511	391	2 254	2 645	66	374	440	66	374	440	6,0
Ministères économique et financier	21	271	155	426	9	12	21	9	12	21	20,3
Justice	61	98	180	278	22	39	61	22	39	61	4,6
Total déconcentrés résultats partiels [2] [3]	**3 279**	**12 118**	**24 185**	**36 303**	**1 003**	**2 049**	**3 052**	**1 105**	**2 259**	**3 364**	**11,9**
Total recrutements internes (résultats partiels) [2][3]	**14 291**	**56 698**	**78 800**	**135 498**	**6 146**	**7 568**	**13 714**	**6 283**	**7 814**	**14 097**	**9,9**
Part des recrutements par voie déconcentrée (en %)	22,9	21,4	30,7	26,8	16,3	27,1	22,3	17,6	28,9	23,9	
Total déconcentrés résultats globaux estimés [2]	**3 428**	**nc**	**nc**	**nc**	**nc**	**nc**	**nc**	**nc**	**nc**	**3 513**	**nc**
Total recrutements internes (résultats globaux estimés) [2] [3]	**14 461**	**nc**	**nc**	**nc**	**nc**	**nc**	**nc**	**nc**	**nc**	**14 267**	**nc**
Part des recrutements par voie déconcentrée (résultats globaux estimés) (en %)	23,7	nc	nc	nc	nc	nc	nc	nc	nc	24,6	nc

Source : Rapport annuel sur l'état de la fonction publique - édition 2013.

Définition : Taux de sélectivité : présents/admis.

(1) Concours déconcentrés (organisés au niveau local : académie, région, département, etc.) et concours nationaux à affectation locale (organisés au niveau national pour affectation dans les services déconcentrés de l'État).

(2) Le ministère de l'Intérieur, Outre-mer et Collectivité territoriales n'a pas pu fournir les résultats des concours déconcentrés en préfecture et SGAP pour l'année 2011. Ces recrutements représentent 77 postes ouverts aux concours internes et 72 postes ouverts aux examens professionnels. Les résultats globaux estimés prennent en compte le nombre de postes offerts aux concours pour lesquels les résultats n'ont pas été obtenus, en faisant l'hypothèse qu'ils ont été pourvus en nombre équivalent.

(3) Ensemble des recrutements internes et examens professionnels.

nc : non connu.

Figure 2.3-8 : Nombre de recrutés par voie de concours déconcentrés [1] internes [2] par catégorie hiérarchique et type de sélection en 2011

	Catégorie A			Catégorie B			Catégorie C			Total
	H	F	Total	H	F	Total	H	F	Total	
Concours interne	310	365	675	565	902	1 467	133	567	700	2 842
Examen professionnel	9	11	20	80	414	494	8	0	8	522
Total déconcentrés résultats partiels [3]	**319**	**376**	**695**	**645**	**1 316**	**1 961**	**141**	**567**	**708**	**3 364**
Total recrutements internes [2] (résultats partiels) [3]	**3 453**	**3 609**	**7 062**	**2 507**	**3 429**	**5 936**	**323**	**776**	**1 099**	**14 097**
Part des recrutements par voie déconcentrée (résultats partiels) (en %)	9,2	10,4	9,8	25,7	38,4	33,0	43,7	73,1	64,4	23,9
Total déconcentrés résultats globaux estimés [3]	**319**	**376**	**695**	**nc**	**nc**	**2 110**	**141**	**567**	**708**	**3 513**
Total recrutements internes [2] (résultats globaux estimés) [3]	**nc**	**nc**	**7 065**	**nc**	**nc**	**6 103**	**323**	**776**	**1 099**	**14 267**
Part des recrutements par voie déconcentrée (résultats globaux estimés) (en %)	nc	nc	9,8	nc	nc	34,6	43,7	73,1	64,4	24,6

Source : Rapport annuel sur l'état de la fonction publique - édition 2013.

Définition : taux de sélectivité : présents/admis.

(1) Concours déconcentrés (organisés au niveau local : académie, région, département, etc.) et concours nationaux à affectation locale (organisés au niveau national pour affectation dans les services déconcentrés de l'État).

(2) Ensemble des recrutements internes et examens professionnels.

(3) le ministère de l'Intérieur, Outre-mer et Collectivité territoriales n'a pas pu fournir les résultats des concours déconcentrés en préfecture et SGAP pour l'année 2011. Ces recrutements représentent 149 postes ouverts en catégorie B aux recrutements internes et examens professionnels. Les résultats globaux estimés prennent en compte le nombre de postes offerts aux concours pour lesquels les résultats n'ont pas été obtenus, en faisant l'hypothèse qu'ils ont été pourvus en nombre équivalent.

nc : non connu.

Figure 2.3-9 : Recrutements par concours interne dans la fonction publique territoriale [1] et par cadre d'emploi en 2011

	Postes offerts	Inscrits			Présents			Admissibles			Admis			% femme
		H	F	Total	H	F	Total	H	F	Total	H	F	Total	
Catégorie A+ [2]														
Administrateur territorial	29	240	148	388	134	74	208	-	-	[2]	15	14	29	48,3
Conservateur du patrimoine	7	39	83	122	25	52	77	-	-	[2]	1	5	6	83,3
Ingénieur en chef territorial	20	194	106	300	134	83	217	-	-	[2]	5	11	16	68,8
Conservateur des bibliothèques	6	53	99	152	30	62	92	-	-	[2]	1	5	6	83,3
Total catégorie A+	**62**	**526**	**436**	**962**	**323**	**271**	**594**	**-**	**-**	[2]	**22**	**35**	**57**	**61,4**
Catégorie A														
Attaché territorial	918	nc	nc	17 238	nc	nc	12 364	nc	nc	1 830	nc	nc	925	nc
Bibliothécaire	63	nc	nc	1 080	nc	nc	816	nc	nc	145	nc	nc	60	nc
Conseiller socio éducatif	247	nc	nc	1 549	nc	nc	1 283	nc	nc	722	nc	nc	247	nc
Ingénieur	310	nc	nc	974	nc	nc	555	nc	nc	165	nc	nc	128	nc
Total catégorie A	**1 538**	**nc**	**nc**	**20 841**	**nc**	**nc**	**15 018**	**nc**	**nc**	**2 862**	**nc**	**nc**	**1 360**	**nc**
Catégorie B														
Animateur territorial	205	nc	nc	1 439	nc	nc	1 026	nc	nc	332	nc	nc	222	nc
Assistant qualifié de conservation du patrimoine et des bibliothèques 2ème cl	251	nc	nc	3 219	nc	nc	2 570	nc	nc	543	nc	nc	253	nc
Assistant spécialisé d'enseignement artistique	274	nc	nc	1 102	nc	nc	821	nc	nc	490	nc	nc	270	nc
Chef de service de police municipale	70	nc	nc	942	nc	nc	486	nc	nc	85	nc	nc	67	nc
Rédacteur	1 634	nc	nc	19 517	nc	nc	13 107	nc	nc	2 753	nc	nc	1 663	nc
Total catégorie B	**2 434**	**nc**	**nc**	**26 219**	**nc**	**nc**	**18 010**	**nc**	**nc**	**3 871**	**nc**	**nc**	**2 475**	**nc**
Catégorie C														
Adjoint administratif 1ère classe	34	nc	nc	234	nc	nc	188	nc	nc	67	nc	nc	37	nc
Adjoint d'animation 1ère classe	391	nc	nc	1 895	nc	nc	1 540	nc	nc	645	nc	nc	351	nc
Adjoint du patrimoine 1ère classe	128	nc	nc	285	nc	nc	252	nc	nc	129	nc	nc	91	nc
Adjoint technique 1ère classe	26	nc	nc	440	nc	nc	368	nc	nc	55	nc	nc	30	nc
Adjoint technique principal 2ème classe des établissements d'enseignement	154	nc	nc	1 048	nc	nc	921	nc	nc	278	nc	nc	155	nc
Agent de maîtrise	1 431	nc	nc	9 376	nc	nc	7 673	nc	nc	2 171	nc	nc	1 263	nc
Agent territorial spécialisé des écoles maternelles	577	nc	nc	7 024	nc	nc	5 957	-	-	[2]	nc	nc	650	nc
Total catégorie C	**2 741**	**nc**	**nc**	**20 302**	**nc**	**nc**	**16 899**	**nc**	**nc**	**3 345**	**nc**	**nc**	**2 577**	**nc**
Total	**6 775**	**nc**	**nc**	**68 324**	**nc**	**nc**	**50 521**	**nc**	**nc**	**10 078**	**nc**	**nc**	**6 469**	**nc**

Source : Rapport annuel sur l'état de la fonction publique - édition 2013.

nc : non communiqué.

Champ : France entière.

(1) Fonction publique territoriale hors la Ville de Paris, le Centre d'action sociale de la ville de paris (CASVP), la Direction de l'action sociale de l'enfance et de la santé (Dases), et les corps de Sapeurs Pompiers.

(2) Concours sans épreuve d'admissibilité.

Figure 2.3-10 : Recrutement par concours interne de la Ville de Paris et du Centre d'action sociale de la ville de Paris (CASVP) en 2011

	Postes offerts	Inscrits	Présents	Admis			
				Hommes	Femmes	Total	% femme
Total catégorie A	**39**	**882**	**406**	**nc**	**nc**	**31**	**nc**
Catégorie A - Ville de Paris	**36**	**868**	**395**	**5**	**23**	**28**	**82,1**
Attaché d'administration parisienne	10	687	292	4	6	10	60,0
Puéricultrice cadre de santé	18	18	11	0	9	9	100,0
Autres concours (1)	8	163	92	1	8	9	88,9
Catégorie A - CASVP	**3**	**14**	**11**	**nc**	**nc**	**3**	**nc**
Total catégorie B	**80**	**2 633**	**1 227**	**nc**	**nc**	**78**	**nc**
Catégorie B - Ville de Paris	**72**	**2 279**	**985**	**41**	**29**	**70**	**41,4**
Agent de maîtrise en bâtiment	6	134	75	7	0	7	0,0
Agent de maîtrise en équipement sportif	5	119	59	3	1	4	25,0
Assistant des bibliothèques	8	276	118	1	7	8	87,5
Éducateur activités physiques et sportives spécialité natation	8	63	34	8	0	8	0,0
Secrétaire administratif administration générale	30	1 229	486	11	17	28	60,7
Technicien supérieur	6	51	22	4	2	6	33,3
Autres concours (1)	9	407	191	7	2	9	22,2
Catégorie B - CASVP	**8**	**354**	**242**	**nc**	**nc**	**8**	**nc**
Total catégorie C	**74**	**976**	**619**	**nc**	**nc**	**62**	**nc**
Catégorie C - Ville de Paris	**54**	**757**	**475**	**27**	**15**	**42**	**35,7**
Adjoint d'animation 1ère classe activités périscolaires	15	356	239	4	10	14	71,4
Jardinier Adjoint technique principal	20	96	71	13	3	16	18,8
Bûcheron élagueur Adjoint technique principal	9	8	5	2	0	2	0,0
Inspecteur de sécurité	5	212	106	3	2	5	40,0
Electrotechnicien Adjoint technique principal	5	85	54	5	0	5	0,0
Catégorie C - CASVP	**20**	**219**	**144**	**nc**	**nc**	**20**	**nc**
Adjoint administratif 1ère classe administration générale (CASVP)	10	170	103	nc	nc	10	nc
Autres concours (1)	10	49	41	0	0	10	
Total	**193**	**4 491**	**2 252**	**nc**	**nc**	**171**	**nc**

Source : Rapport annuel sur l'état de la fonction publique - édition 2013.

nc : non connu.

(1) Concours offrant moins de 5 postes

Figure 2.3-11 : Examen professionnel de la Ville de Paris et du Centre d'action sociale de la ville de Paris en 2011

	Postes offerts	Inscrits				Présents	Admis			
		Hommes	Femmes	Total inscrits	% femme		Hommes	Femmes	Total admis	% femme
Examen professionnel Ville de Paris	**170**	**357**	**436**	**793**	**55,0**	**nc**	**69**	**101**	**170**	**59,4**
Catégorie A	**29**	**58**	**55**	**113**	**48,7**	**nc**	**15**	**14**	**29**	**48,3**
Attaché d'administrations parisiennes principal	29	58	55	113	48,7	nc	15	14	29	48,3
Catégorie B	**141**	**299**	**381**	**680**	**56,0**	**nc**	**54**	**87**	**141**	**61,7**
Secrétaire administratif spécialité administration générale de classe exceptionnelle	50	118	164	282	58,2	nc	15	35	50	70,0
Secrétaire administratif spécialité action éducative de classe de classe exceptionnelle	5	10	26	36	72,2	nc	1	4	5	80,0
Secrétaire médicale et sociale de clase exceptionnelle	22	7	80	87	92,0	nc	3	19	22	86,4
Assistant des bibliothèques de classe exceptionnelle	24	27	66	93	71,0	nc	5	19	24	79,2
Technicien supérieur principal	22	32	10	42	23,8	nc	17	5	22	22,7
Educateur des activités physiques et sportives hors classe	7	65	14	79	17,7	nc	7	0	7	0,0
Autres concours (1)	11	40	21	61	34,4	0	6	5	11	45,5
Examen professionnel du CASVP	**283**	**nc**	**nc**	**256**	**nc**	**231**	**nc**	**nc**	**146**	**nc**
Secrétaire administratif classe exceptionnelle (CASVP)	17	nc	nc	77	nc	57	nc	nc	17	nc
Secrétaire médicale et sociale de classe exceptionnelle (CASVP)	6	nc	nc	21	nc	16	nc	nc	5	nc
Agent social 1ère classe (CASVP)	260	nc	nc	158	nc	158	nc	nc	124	nc
Total	**453**	**nc**	**nc**	**1 049**	**nc**	**nc**	**nc**	**nc**	**316**	**nc**

Source : Rapport annuel sur l'état de la fonction publique - édition 2013.

nc : non connu.

(1) Concours offrant moins de 5 postes.

Figure 2.3-12 : Évolution du nombre d'inscrits, de présents, d'admis et taux de sélectivité aux concours internes des Instituts régionaux d'administration (IRA) de 2001 à 2012

Années	Concours	Inscrits			Présents			Admissibles			Admis			Liste complémentaire			Taux de sélectivité
		H	F	Total	H	F	Total	H	F	Total	H	F	Total	H	F	Total	
2001	Interne	nd	nd	1 574	nd	nd	895	nd	nd	300	nd	nd	198	nd	nd	12	4,5
	Analyste interne	nd	nd	75	nd	nd	38	nd	nd	22	nd	nd	17	nd	nd	2	2,2
	Total	nd	nd	**1 649**	nd	nd	**933**	nd	nd	**322**	nd	nd	**215**	nd	nd	**14**	**4,3**
2002	Interne	nd	nd	1 842	nd	nd	887	nd	nd	339	nd	nd	215	nd	nd	39	4,1
	Analyste interne	nd	nd	86	nd	nd	54	nd	nd	25	nd	nd	17	nd	nd	0	3,2
	Total	nd	nd	**1 928**	nd	nd	**941**	nd	nd	**364**	nd	nd	**232**	nd	nd	**39**	**4,1**
2003	Interne	nd	nd	1 844	nd	nd	850	nd	nd	304	nd	nd	205	nd	nd	34	4,1
	Analyste interne	nd	nd	64	nd	nd	21	nd	nd	13	nd	nd	9	nd	nd	0	2,3
	Total	nd	nd	**1 908**	nd	nd	**871**	nd	nd	**317**	nd	nd	**214**	nd	nd	**34**	**4,1**
2004	Interne	nd	nd	1 869	nd	nd	1 022	nd	nd	349	nd	nd	210	nd	nd	32	4,9
	Analyste interne	nd	nd	98	nd	nd	33	nd	nd	18	nd	nd	7	nd	nd	5	4,7
	Total	nd	nd	**1 967**	nd	nd	**1 055**	nd	nd	**367**	nd	nd	**217**	nd	nd	**37**	**4,9**
2005	Interne	nd	nd	2 244	nd	nd	1 230	nd	nd	435	nd	nd	245	nd	nd	58	5,0
	Analyste interne	nd	nd	101	nd	nd	30	nd	nd	12	nd	nd	5	nd	nd	0	6,0
	Total	nd	nd	**2 345**	nd	nd	**1 260**	nd	nd	**447**	nd	nd	**250**	nd	nd	**58**	**5,0**
2006	Interne	nd	nd	2 627	nd	nd	1 403	nd	nd	442	nd	nd	255	nd	nd	36	5,5
	Analyste interne	nd	nd	113	nd	nd	40	nd	nd	17	nd	nd	7	nd	nd	4	5,7
	Total	nd	nd	**2 740**	nd	nd	**1 443**	nd	nd	**459**	nd	nd	**262**	nd	nd	**40**	**5,5**
2007	Interne	nd	nd	2 331	nd	nd	1 379	nd	nd	601	nd	nd	298	nd	nd	56	4,6
	Analyste interne	nd	nd	73	nd	nd	37	nd	nd	18	nd	nd	7	nd	nd	3	5,3
	Total	nd	nd	**2 404**	nd	nd	**1 416**	nd	nd	**619**	nd	nd	**305**	nd	nd	**59**	**4,6**
2008	Interne	nd	nd	3 883	nd	nd	3 108	nd	nd	626	nd	nd	250	nd	nd	100	12,4
	Analyste interne	nd	nd	63	nd	nd	30	nd	nd	12	nd	nd	6	nd	nd	2	5,0
	Total	nd	nd	**3 946**	nd	nd	**3 138**	nd	nd	**638**	nd	nd	**256**	nd	nd	**102**	**12,3**
2009	Interne	nd	nd	4 792	nd	nd	3 684	nd	nd	584	nd	nd	265	nd	nd	65	13,9
	Analyste interne (1)	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
	Total	nd	nd	**4 792**	nd	nd	**3 684**	nd	nd	**584**	nd	nd	**265**	nd	nd	**65**	**13,9**
2010	**Interne**	1 782	3 218	**5 000**	1 341	2 421	**3 762**	nd	nd	**683**	76	187	**263**	24	35	**59**	**14,3**
2011	**Interne**	1 772	3 233	**5 005**	1 308	2 396	**3 704**	nd	nd	**644**	80	180	**260**	18	36	**54**	**14,2**
2012	**Interne**	1 690	3 097	**4 787**	1 183	2 152	**3 335**	216	424	**640**	71	189	**260**	20	33	**53**	**12,8**

Source : Rapport annuel sur l'état de la fonction publique - édition 2013.

Définition : taux de sélectivité : présents/admis.

(1) Le concours d'analyste a été supprimé en 2009.

nd : non disponible.

Figure 2.3-13 : Évolution du nombre de présents, d'admis et sélectivité du concours interne d'entrée à l'École nationale d'administration de 1998 à 2012

	Présents			Admis			Taux de sélectivité
	H	F	Total	H	F	Total	
1998	nd	nd	**237**	nd	nd	**41**	5,8
1999	nd	nd	**253**	nd	nd	**44**	5,8
2000	nd	nd	**295**	nd	nd	**48**	6,1
2001	nd	nd	**303**	nd	nd	**44**	6,9
2002	nd	nd	**307**	nd	nd	**47**	6,5
2003	nd	nd	**334**	nd	nd	**41**	8,1
2004	nd	nd	**346**	nd	nd	**37**	9,4
2005	nd	nd	**372**	nd	nd	**36**	10,3
2006	nd	nd	**355**	nd	nd	**36**	9,9
2007	nd	nd	**332**	nd	nd	**31**	10,7
2008	nd	nd	**311**	nd	nd	**32**	9,7
2009	nd	nd	**311**	nd	nd	**32**	9,7
2010	156	104	**260**	20	12	**32**	8,1
2011	178	89	**267**	21	11,0	**32**	8,3
2012	188	90	**278**	23	9,0	**32**	8,7

Source : Rapport annuel sur l'état de la fonction publique - édition 2013.
Définition : taux de sélectivité : présents/admis.
nd : non disponible.

Figure 2.3-14 : Administrateur territorial : évolution du nombre de présents, d'admis et taux de sélectivité au concours interne d'entrée à l'Institut national des études territoriales de 1998 à 2011

	Postes offerts	Inscrits			Présents			Admis			Taux de sélectivité
		H	F	Total	H	F	Total	H	F	Total	
1998	20	nd	nd	**453**	nd	nd	**269**	nd	nd	**20**	13,5
1999	15	nd	nd	**354**	nd	nd	**205**	nd	nd	**16**	12,8
2000	20	nd	nd	**365**	nd	nd	**220**	nd	nd	**20**	11,0
2001	25	nd	nd	**337**	nd	nd	**190**	nd	nd	**25**	7,6
2002	25	nd	nd	**388**	nd	nd	**236**	nd	nd	**25**	9,4
2003	22	nd	nd	**366**	nd	nd	**210**	nd	nd	**22**	9,5
2004	27	nd	nd	**536**	nd	nd	**236**	nd	nd	**27**	8,7
2005	27	nd	nd	**452**	nd	nd	**278**	nd	nd	**27**	10,3
2006	27	nd	nd	**494**	nd	nd	**259**	nd	nd	**27**	9,6
2007	29	nd	nd	**469**	nd	nd	**281**	nd	nd	**29**	9,7
2008	31	nd	nd	**516**	nd	nd	**265**	nd	nd	**31**	8,5
2009	29	nd	nd	**520**	nd	nd	**264**	nd	nd	**29**	9,1
2010	29	nd	nd	**511**	nd	nd	**282**	nd	nd	**29**	9,7
2011	29	240	148	**388**	134	74	**208**	15	14	**29**	7,2

Source : Rapport annuel sur l'état de la fonction publique - édition 2013.
Définition : taux de sélectivité : présents/admis.
nd : non disponible.

Mobilité inter-fonctions publiques, géographique et inter-employeurs publics

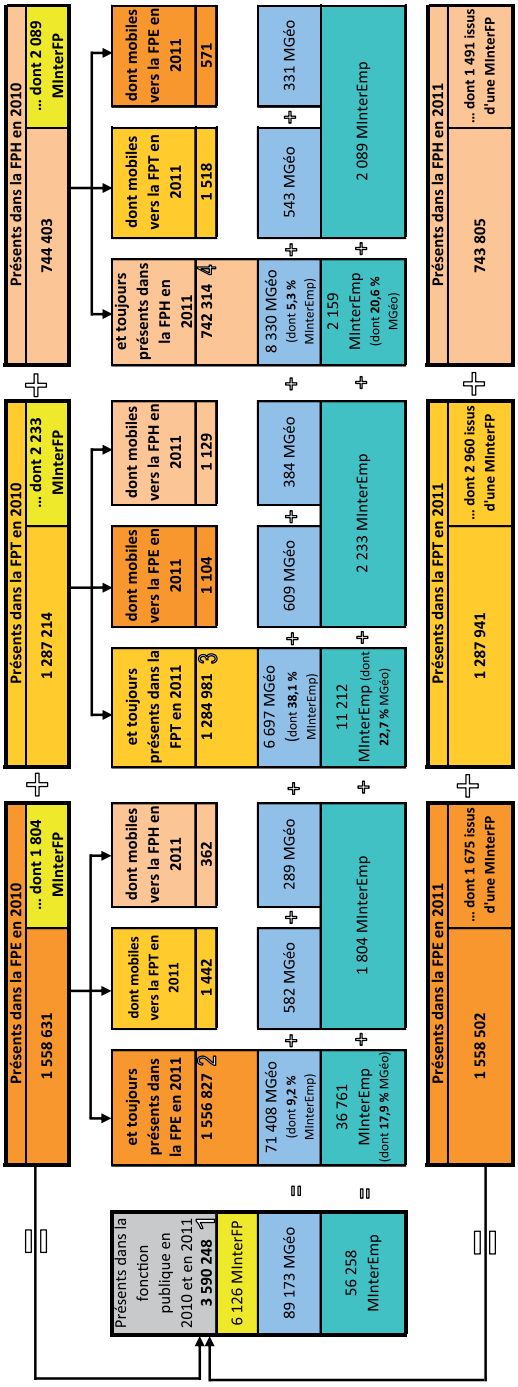
La mobilité des agents de la fonction publique a de multiples facettes. Trois d'entre elles sont abordées ici : mobilités inter fonction publique (entre les trois versants de la fonction publique), inter-employeurs publics (entre grandes catégories d'employeurs publics, anciennement appelée mobilité structurelle), géographique (au sens du changement de département administratif de fonction). Ne sont évaluées ici, faute de sources d'informations, ni les mobilités fonctionnelles (changement de poste de travail ou/et de fonction), ni le changement d'établissement, ni le changement de lieu de travail.

Parmi l'ensemble des titulaires civils de la fonction publique présents en 2010 et en 2011 (3,6 millions d'agents), 0,2 % sont passés d'un versant de la fonction publique à un autre. Dans la FPE, 0,1 % des agents change de versant de la fonction publique contre 0,2 % des agents de la FPT et 0,3 % des agents de la FPH. Pour les agents en mobilité inter fonction publique, la destination principale est la FPT : 48,3 % (y compris les derniers transferts de personnels dans le cadre de la décentralisation) contre 27,3 % pour la FPE et 24,3 % pour la FPH. La FPT a ainsi recruté 79,9 % des agents de la FPE en mobilité inter fonction publique et 72,7 % des agents de la FPH dans la même situation. En ce qui concerne les agents de la FPT en mobilité inter fonction publique, 49,4 % sont partis vers la FPE et 50,6 % vers la FPH.

Entre 2010 et 2011, 4,6 % des agents titulaires civils présents dans la FPE en 2010 et en 2011 ont changé de département administratif de fonction contre 0,5 % des agents de la FPT et 1,1 % des agents de la FPH. La mobilité géographique est nettement plus fréquente lorsque les agents changent de versant de la fonction publique. Parmi les présents en 2010 dans la FPE et dans un autre versant en 2011 (mobiles inter fonction publique), 48,3 % ont changé de département de fonction (44,5 % et 41,8 % respectivement des mobiles inter fonction publique en provenance de la FPT et de la FPH).

Par ailleurs, **la mobilité inter-employeurs publics (voir définitions et méthodes) chez les titulaires civils présents dans le même versant en 2010 et en 2011 a concerné 2,4 % des agents de la FPE, 0,9 % des agents de la FPT et 0,3 % des agents de la FPH.**

Schéma illustratif des différentes mobilités :



Source : Rapport annuel sur l'état de la fonction publique - édition 2013.

Champ : agents titulaires civils des trois versants de la fonction publique présents en 2010 et en 2011 (avec identifiant (NIR) valide).

1 Champ utilisé pour l'analyse des mobilités au sein de l'ensemble de la fonction publique: les présents dans la fonction publique en 2010 et en 2011.

2 Champ utilisé pour l'analyse des mobilités au sein de la FPE : les seules présents dans la FPE en 2010 et en 2011.

3 Champ utilisé pour l'analyse des mobilités au sein de la FPT : les seules présents dans la FPT en 2010 et en 2011.

4 Champ utilisé pour l'analyse des mobilités au sein de la FPH : les seules présents dans la FPH en 2010 et en 2011.

MInterFP Mobilité inter fonction publique : changement de versant de la fonction publique.

MGéo Mobilité géographique: changement de département administratif de fonction.

MInterEmp Mobilité inter-employeurs.

Définitions et méthodes

La mobilité inter fonction publique consiste ici en un changement d'employeur au sens du changement de versant de la fonction publique (FPE, FPT ou FPH). Le taux de mobilité inter fonction publique est le rapport entre les agents titulaires civils ayant changé de versant entre l'année n et l'année n+1 sur le total des agents titulaires civils des trois versants de la fonction publique présents au cours des deux années consécutives dans la fonction publique.

La mobilité inter-employeurs publics consiste en un changement de catégorie d'employeur public selon un niveau de détail de la nomenclature des employeurs publics précisé ci-dessous. **Évalué au sein d'un même versant de la fonction publique,** le taux de mobilité inter-employeurs publics est ici le rapport entre les agents titulaires civils ayant changé de grande catégorie d'employeur public au sein du versant considéré entre l'année n et l'année n+1 sur le total des agents titulaires civils présents au sein de ce versant les deux années consécutives. **Évalué sur l'ensemble de la fonction publique,** le taux de mobilité inter-employeurs publics est donc le rapport entre les agents titulaires civils ayant changé de grande catégorie d'employeur public entre l'année n et l'année n+1 sur le total des agents titulaires civils présents les deux années consécutives. L'indicateur de mobilité inter-employeurs publics remplace dorénavant l'indicateur de mobilité structurelle qui a été adopté jusqu'à présent pour analyser les mobilités au sein de la seule FPE (changement de ministères). La mobilité inter-employeurs publics évaluée sur l'ensemble des agents de la fonction publique intègre donc la mobilité inter fonction publique. En revanche, elle ne prend pas en compte à ce stade les changements fins d'employeur au sein d'une même catégorie : par exemple, un agent qui est mobile d'une commune à une autre n'est pas comptabilisé ici.

La mobilité géographique consiste en un changement de région de fonction ou de département administratif de fonction à l'intérieur d'une même région. Le taux de mobilité géographique est le rapport entre l'effectif des agents titulaires civils ayant changé de département de fonction entre l'année n et l'année n+1 sur l'effectif des agents titulaires civils présents les deux années consécutives. Ce taux est la somme de deux types de mobilité géographique : la mobilité qui correspond au changement de région et la mobilité qui correspond à un changement de département administratif de fonction à l'intérieur d'une même région.

Les nomenclatures utilisées pour l'évaluation des différents taux de mobilité

La mobilité inter fonction publique : fonction publique de l'État (FPE), fonction publique territoriale (FPT), fonction publique hospitalière (FPH).

La mobilité inter-employeurs publics s'appuie sur les grandes catégories d'employeurs publics suivantes : les ministères (Affaires étrangères et européennes ; Culture et Communication; Agriculture et Pêche; Ministères de l'enseignement; Ministères économique et financier; Intérieur; Outre-mer et Collectivités territoriales; Justice et Libertés; Services du Premier ministre; Écologie, Énergie, Développement durable et Aménagement du territoire; Ministères sociaux; Défense.), les établissements publics administratifs (Épa) sous tutelles de chaque ministère, les communes, les établissements communaux, les établissements intercommunaux, les départements, les établissements départementaux, les régions, les autres Épa locaux, les hôpitaux, les établissements d'hébergement pour personnes âgées, les autres établissements médico-sociaux.

La mobilité géographique : Île-de-France, Champagne-Ardenne, Picardie, Haute-Normandie, Centre, Basse-Normandie, Bourgogne, Nord-Pas-de-Calais, Lorraine, Alsace, Franche-Comté, Pays de la Loire, Bretagne, Poitou-Charentes, Aquitaine, Midi-Pyrénées, Limousin, Rhône-Alpes, Auvergne, Languedoc-Roussillon, Provence-Alpes-Côte d'Azur, Corse, Guadeloupe, Martinique, Guyane, Réunion, Étranger.

Source et champs

Les données sont établies à partir du Système d'information sur les agents des services publics (Siasp) produit par l'Insee en collaboration avec la DGAFP, la DGCL et la Drees, depuis l'exercice 2009. Cette source rend désormais possible un suivi homogène et sans double compte de l'emploi et des salaires dans les trois versants de la fonction publique (fonction publique de l'État, territoriale et hospitalière). Cette source offre également la possibilité d'estimer le nombre d'agents en mobilité entre les employeurs d'un même versant de la fonction publique ou entre ceux des différents versants.

L'évaluation de la mobilité à partir de SIASP est basée sur les agents titulaires civils. Les militaires, les stagiaires et élèves fonctionnaires, les agents en congé longue durée, les agents non titulaires, les ouvriers d'État, les assistants maternels et familiaux, les médecins et les autres catégories et statuts ne figurent pas dans le champ. La mesure annuelle de la mobilité implique que seuls soient pris en compte les titulaires civils présents deux années consécutives dans un emploi principal et dont les quotités de travail sont les suivantes : temps complet, temps partiel, au forfait, temps complet avec abattement de salaire et temps non complet. Ne sont pas pris en compte dans le champ les agents ayant un identifiant invalide (667 en 2010 et 3 634 en 2011).

Figure 2.3-15 : Mobilités inter fonction publique des agents titulaires civils entre 2010 et 2011 selon le versant de la fonction publique de départ et de destination

Fonction publique de départ (en 2010)	Effectifs des agents présents en 2010 et en 2011 dans la fonction publique			Fonction publique de destination (en %)			
	Ensemble	Mobiles vers une autre fonction publique entre 2010 et 2011	Taux de mobilité (en %)	FPE	FPT	FPH	Ensemble
FPE	1 558 631	1 804	0,1		79,9	20,1	100,0
FPT	1 287 214	2 233	0,2	49,4		50,6	100,0
FPH	744 403	2 089	0,3	27,3	72,7		100,0
Total	**3 590 248**	**6 126**	**0,2**	**27,3**	**48,3**	**24,3**	**100,0**

Source : Rapport annuel sur l'état de la fonction publique - édition 2013.

Champ : agents titulaires civils des trois versants de la fonction publique présents en 2010 et en 2011 (avec identifiant (NIR) valide).

Lecture: 1 558 631 agents titulaires civils sont présents en 2010 dans la FPE et toujours présents dans la fonction publique en 2011. Parmi eux, 1 804 ont connu une mobilité inter fonction publique (0,1 %): 79,9 % d'entre eux sont partis vers la FPT et 20,1 % vers la FPH. Sur l'ensemble des mobilités inter fonction publique mesurées, 48,3 % l'ont été à destination de la FPT.

Figure 2.3-16 : Mobilités inter fonction publique, géographique et inter-employeurs des agents titulaires civils présents dans la fonction publique entre 2010 et 2011

	Effectifs des présents en 2010 et en 2011	Mobilité Inter FP (changement de versant)		Mobilité Géo (changement de département de fonction)		Mobilité Inter Empl. (changement d'employeur)	
		Ensemble des mobiles inter fonction publique	Taux (en %)	Ensemble des mobiles géographiques	Taux (en %)	Ensemble des mobiles inter-employeurs	Taux (en %)
Sexe							
Femmes	2 262 798	4 222	**0,2**	50 177	**2,2**	31 624	**1,4**
Hommes	1 327 450	1 904	**0,1**	38 996	**2,9**	24 634	**1,9**
Age							
16 à 24 ans	40 323	65	**0,2**	3 836	**9,5**	601	**1,5**
25 à 29 ans	238 859	670	**0,3**	15 876	**6,6**	3 147	**1,3**
30 à 39 ans	939 614	2 260	**0,2**	32 708	**3,5**	16 047	**1,7**
40 à 49 ans	1 178 078	2 030	**0,2**	21 080	**1,8**	18 859	**1,6**
50 à 59 ans	1 077 448	1 040	**0,1**	14 084	**1,3**	14 399	**1,3**
60 ans et plus	115 926	61	**0,1**	1 589	**1,4**	3 205	**2,8**
Catégorie hiérarchique de départ							
A+ (1)	94 421	77	**0,1**	4 763	**5,0**	12 511	**13,3**
A	1 073 594	1 701	**0,2**	42 805	**4,0**	15 357	**1,4**
B	753 465	1 787	**0,2**	23 665	**3,1**	9 366	**1,2**
C	1 652 988	2 517	**0,2**	17 713	**1,1**	18 741	**1,1**
Indéterminée	15 780	44	**0,3**	227	**1,4**	283	**1,8**
Catégorie socioprofessionnelle (PCS-Insee) de départ							
Cadres et professions intellectuelles supérieures	675 877	940	**0,1**	34 998	**5,2**	25 097	**3,7**
Professions Intermédiaires	1 151 996	2 576	**0,2**	30 488	**2,6**	11 923	**1,0**
Employés	1 586 276	2 172	**0,1**	22 240	**1,4**	15 530	**1,0**
Ouvriers	160 820	398	**0,2**	1 282	**0,8**	3 475	**2,2**
Indéterminée	15 279	40	**0,3**	165	**1,1**	233	**1,5**
Total	**3 590 248**	**6 126**	**0,2**	**89 173**	**2,5**	**56 258**	**1,6**

Source : Rapport annuel sur l'état de la fonction publique - édition 2013.

Champ : agents titulaires civils des trois versants de la fonction publique présents en 2010 et en 2011 (avec identifiant (NIR) valide).

Lecture: 0,1 % des hommes titulaires civils présents en 2010 et en 2011 dans la fonction publique ont changé de versant de la fonction publique, 2,9 % ont changé de département administratif de fonction et 1,9 % ont changé de catégorie d'employeur public.

(1) Voir définitions et méthodes de la fiche thématique 2.

Figure 2.3-17 : Taux de mobilité géographique et inter-employeurs des agents titulaires civils présents en 2010 et en 2011 dans le même versant

(en %)

	Agents présents dans la FPE en 2010 et en 2011 (1)		Agents présents dans la FPT en 2010 et en 2011 (1)		Agents présents dans la FPH en 2010 et en 2011 (1)	
	Taux de mobilité Géo (**changement de département de fonction**)	Taux de mobilité Inter Empl. (**changement d'employeur**)	Taux de mobilité Géo (**changement de département de fonction**)	Taux de mobilité Inter Empl. (**changement d'employeur**)	Taux de mobilité géographique (**changement de département de fonction**)	Taux de mobilité Inter Empl. (**changement d'employeur**)
Sexe						
Femmes	4,1	2,0	0,5	1,0	1,2	0,3
Hommes	5,3	2,9	0,5	0,8	1,0	0,2
Age						
16 à 24 ans	15,0	1,9	0,9	0,9	3,6	0,2
25 à 29 ans	11,4	1,3	1,4	1,3	2,7	0,3
30 à 39 ans	5,7	2,1	1,0	1,3	1,5	0,3
40 à 49 ans	3,4	2,6	0,4	0,8	0,9	0,3
50 à 59 ans	2,7	2,4	0,2	0,6	0,5	0,2
60 ans et plus	2,3	4,5	0,1	0,4	0,3	0,1
Catégorie hiérarchique de départ						
A+	5,0	13,2				
A	4,3	1,3	1,7	1,9	2,4	0,3
B	5,5	1,5	1,0	1,4	1,7	0,2
C	4,4	3,1	0,3	0,7	0,5	0,4
Indéterminée	2,5	2,1	0,3	1,0	n.s.	1,1
Catégorie socioprofessionnelle (PCS-Insee) de départ						
Cadres et professions intellectuelles supérieures	5,6	3,9	1,9	2,2	3,5	0,6
Professions Intermédiaires	3,5	1,0	1,0	1,3	1,7	0,2
Employés	4,9	1,8	0,3	0,7	0,6	0,4
Ouvriers	2,6	8,5	0,3	0,6	0,3	0,2
Indéterminée	1,7	1,6	0,3	1,0	n.s.	1,1
Total	**4,6**	**2,4**	**0,5**	**0,9**	**1,1**	**0,3**

Source : Rapport annuel sur l'état de la fonction publique - édition 2013.

Champ : agents titulaires civils présents en 2010 et en 2011 dans le même versant (avec identifiant (NIR) valide).

n.s : non significatif pour les effectifs des mobiles inférieurs à 5.

Lecture : 5,3 % des hommes titulaires civils présents en 2010 et en 2011 dans la FPE ont changé de département de fonction et 2,9 % ont changé de catégorie d'employeur au sein de ce versant.

(1) Ne sont donc pas compris dans le champ les agents qui sont partis vers les deux autres versants.

Figure 2.3-18 : Taux de mobilité géographique des agents titulaires civils ayant changé de versant de la fonction publique entre 2010 et 2011

(en %)

	Présents dans la FPE en 2010 et dans un autre versant en 2011	Présents dans la FPT en 2010 et dans un autre versant en 2011	Présents dans la FPH en 2010 et dans un autre versant en 2011
	Taux de mobilité géographique (changement de département de fonction)		
Sexe			
Femmes	47,9	41,9	40,5
Hommes	48,6	50,9	48,5
Age			
16 à 24 ans	84,2	37,5	46,7
25 à 29 ans	75,8	57,7	42,2
30 à 39 ans	55,1	49,1	39,5
40 à 49 ans	41,2	38,8	43,8
50 à 59 ans	34,5	41,6	43,5
60 ans et plus	28,1	29,2	n.s.
Catégorie hiérarchique de départ			
A+	59,7		
A	49,7	48,5	44,6
B	44,0	47,0	40,3
C	48,2	40,3	41,6
Indéterminée	76,7	46,2	
Catégorie socioprofessionnelle de départ (PCS-Insee)			
Cadres et professions intellectuelles supérieures	54,0	58,5	73,2
Professions Intermédiaires	38,2	42,6	38,5
Employés	54,6	40,8	41,6
Ouvriers	39,4	25,0	41,4
Indéterminée	80,8	46,2	
Total	**48,3**	**44,5**	**41,8**

Source : Rapport annuel sur l'état de la fonction publique - édition 2013.

Champ : agents titulaires civils ayant changé de versant de fonction publique entre 2010 et 2011 (avec identifiant (NIR) valide).

n.s : non significatif pour les effectifs des mobiles inférieurs à 5.

Lecture : 48,6 % des hommes titulaires civils présents dans la FPE en 2010 et dans un autre versant en 2011 (mobiles inter fonction publique) ont changé de département administratif de fonction entre ces deux dates.

Mobilité catégorielle et positions statutaires

Parmi l'ensemble des titulaires civils de la fonction publique présents en 2010 et en 2011 (3,5 millions d'agents, hors agents avec des catégories hiérarchiques indéterminés et hors A+ en 2010), 3,5 % ont connu une mobilité catégorielle au sens du passage en catégorie hiérarchique supérieure. Les agents de catégorie B sont les plus concernés : 12,4 % d'entre eux ont changé de catégorie hiérarchique contre 1,2 % des agents de catégorie C et 0,6 % des agents de catégorie A.

La catégorie A accueille la plupart des agents en mobilité catégorielle : 80,0 % d'entre eux sont devenus des agents de catégorie A, 13,8 % des agents de catégorie B et 6,2 % des agents de catégorie A+. La quasi-totalité des agents titulaires civils de catégorie B en mobilité catégorielle sont passés en catégorie A tandis que parmi les C en mobilité catégorielle, huit agents sur dix sont passés en catégorie B et deux sur dix en catégorie A (y compris A+).

Au 31 décembre 2011, 12,5 % des titulaires civils des ministères n'exercent pas leur activité dans leur administration d'origine, soit une proportion stable depuis 2009 (12,1 % hors les deux ministères qui n'ont pas répondu à l'enquête : Travail, Relation sociales, Famille, Solidarité et Ville, ainsi que Sports). Plus d'un tiers d'entre eux sont en position normale d'activité (PNA) (5,7 % du total). La PNA a été mise en place en 2009 par le décret n° 2008-370 du 18 avril 2008 et la circulaire n° 2179 du 28 janvier 2009.

Parmi les agents en mobilité statutaire au 31 décembre 2011 : 46,0 % sont des titulaires affectés en PNA ; 31,2 % sont en détachement ; 19,5 % sont en disponibilité ; 2,9 % sont mis à disposition et 0,4 % sont en position hors cadres. Les catégories A et A+ confondues sont les plus représentées parmi les disponibilités (61,8 %) et les positions hors cadres (69,8 %).

Définitions et méthodes

La mobilité catégorielle consiste en un changement de catégorie hiérarchique. Le taux de mobilité catégorielle est calculé comme le rapport entre les agents titulaires civils ayant changé de catégorie hiérarchique entre l'année n et l'année n+1 sur le total des agents titulaires civils - hors A+ l'année n - présents les deux années consécutives. La mobilité catégorielle est dorénavant abordée via la nomenclature des catégories hiérarchiques et non plus via la nomenclature des catégories socioprofessionnelles et des qualifications (sur quatre positions).

La nomenclature adoptée ici pour l'évaluation de la mobilité catégorielle est la suivante : A+, A, B, C. Un agent est considéré comme « mobile catégoriel » **lorsqu'il accède à une catégorie hiérarchique supérieure.**

Les agents dont les catégories hiérarchiques sont indéterminées et les agents de catégorie A+ en 2010 ne sont pas inclus dans le champ.

La mobilité en référence au statut général des fonctionnaires recouvre plusieurs cas, à savoir : le détachement, la mise à disposition, la position hors cadres et la disponibilité, ainsi que la position normale d'activité (depuis 2009). Ces modalités permettent aux agents de l'État d'effectuer, par exemple, des mobilités vers d'autres corps de la fonction publique, vers le privé, etc. Les positions statutaires des fonctionnaires sont définies par la loi n° 84-16 du 11 janvier 1984, portant dispositions statutaires relatives à la fonction publique de l'État. Tout fonctionnaire de l'État est placé notamment dans l'une des positions suivantes : 1/ activité à temps complet ou à temps partiel, 2/ détachement, 3/ position hors cadres, 4/ disponibilité, 5/ titulaire affecté ou en PNA. La position statutaire relative au congé parental est décrite dans la fiche thématique 8 (Temps et conditions de travail, figures 8.3-3 à 8.3-6). L**'activité à temps complet ou à temps partiel** est la position ordinaire : il s'agit de la position de l'agent qui, titulaire d'un grade, exerce effectivement les fonctions de l'un des emplois correspondant à ce grade. Un fonctionnaire en position d'activité

peut être **mis à disposition** (MAD). Il est alors soumis aux mêmes obligations et bénéficie des mêmes droits que les agents de son corps en position d'activité, mais il effectue son service dans une autre administration que la sienne. Un fonctionnaire **en détachement** est placé hors de son corps d'origine ; il continue toutefois à jouir des droits à l'avancement et à la retraite attachés à ce corps. Pour être en position **hors cadres,** un fonctionnaire doit remplir les mêmes conditions que pour être détaché, ainsi qu'une condition de durée de service (quinze ans minimum). À la différence du détachement, il ne bénéficie plus des droits à l'avancement et à la retraite de son ancien corps ; il est soumis au régime d'avancement et de retraite régissant son nouveau poste. La **disponibilité** est la position de l'agent placé hors de son administration ou service d'origine. Le fonctionnaire cesse de bénéficier, dans cette position, de ses droits à l'avancement et à la retraite. Les agents **affectés et en position normale d'activité** (PNA) appartiennent à des corps gérés par le ministère mais sont affectés en dehors de celui-ci, soit hors de son administration centrale et de ses services déconcentrés, soit dans l'un de ses EP, soit dans un autre ministère, soit dans un EP d'un autre ministère, etc. Il s'agit d'agents en fonction hors du ministère, qui ne sont ni en position de détachement, ni en position de MAD (Décret n° 2008-370 du 18 avril 2008).

Sources et champs

La mobilité catégorielle

Les données sont établies à partir du Système d'information sur les agents des services publics (Siasp) produit par l'Insee en collaboration avec la DGAFP, la DGCL et la Drees, depuis l'exercice 2009. Cette source rend désormais possible un suivi homogène et sans double compte de l'emploi et des salaires dans les trois versants de la fonction publique (fonction publique de l'État, territoriale et hospitalière). Cette source offre également la possibilité d'estimer le nombre d'agents ayant changé de catégorie hiérarchique au sein de l'ensemble de la fonction publique et au sein de chaque versant de la fonction publique.

L'évaluation de la mobilité catégorielle à partir de SIASP est basée sur les agents titulaires civils. Les militaires, les stagiaires et élèves fonctionnaires, les agents en congé longue durée, les agents non titulaires, les ouvriers d'État, les assistants maternels et familiaux, les médecins et les autres catégories et statuts ne figurent pas dans le champ. La mesure annuelle de la mobilité implique que seuls soient pris en compte les titulaires civils présents deux années consécutives dans un emploi principal et dont les quotités de travail sont les suivantes : temps complet, temps partiel, au forfait, temps complet avec abattement de salaire et temps non complet. Ne sont pas pris en compte dans le champ les agents ayant un identifiant invalide (667 en 2010 et 3 634 en 2011).

La mobilité statutaire

Cette forme de mobilité est évaluée dans la fonction publique de l'État à partir des données de l'enquête *Transparence de l'emploi et mobilité statutaire dans la fonction publique de l'État (TEMS).*

L'enquête TEMS est conçue en deux parties : la première, dite « de cadrage », repose sur un dispositif annuel allégé ; la seconde partie dite « approfondie » est constituée de tableaux plus détaillés sur deux sous populations avec une rotation tous les deux ans sur les sous-populations concernées (parmi les détachements, mises à disposition, hors cadres, disponibilités, et affectation ou PNA).

La première sous-partie relative à la transparence de l'emploi dans la FPE couvre les ministères et leurs établissements publics sous tutelle. Elle permet de distinguer les différents périmètres de décompte des effectifs : « payés », « en fonction » et « gérés » (voir la fiche thématique Emploi 1.4). La deuxième sous-partie est consacrée à la mobilité statutaire et permet de fournir des informations sur les agents n'exerçant pas leur activité dans leur administration d'origine (effectif, répartition par catégorie hiérarchique, par sexe, par âge, par durée dans les différentes positions, etc.).

2 Flux de personnels dans les trois versants de la fonction publique

Pour les informations portant sur la mobilité statutaire au 31 décembre 2011, seules des ventilations détaillées sur les positions hors cadres, disponibilité et affectation en PNA sont disponibles. Les données sur les mobilités statutaires au 31 décembre 2011 n'ont pas été transmises par le ministère du Travail, Relations sociales, Famille, Solidarité et Ville.

Cette forme de mobilité est évaluée dans la fonction publique territoriale à partir de la synthèse nationale des rapports aux CTP sur l'état des collectivités territoriales au 31 décembre établie par la DGCL et le CNFPT. Aux fins de comparabilité avec la FPE, ne sont fournies ici que les mobilités statutaires « sortantes ».

Figure 2.3-19 : Mobilité catégorielle des agents titulaires civils entre 2010 et 2011 selon les catégories hiérarchiques de départ et de destination

Catégorie hiérarchique de départ (en 2010)	Effectifs des agents présents en 2010 et en 2011 dans la fonction publique			Catégorie hiérarchique de destination (en %)			
	Ensemble	Mobiles entre 2010 et 2011 vers une autre catégorie hiérarchique	Taux de mobilité Cat. (en %)	A+	A	B	Ensemble
A	1 072 808	6 752	**0,6**	100,0			**100,0**
B	752 747	93 609	**12,4**	0,2	99,8		**100,0**
C	1 645 267	19 729	**1,2**	2,8	13,3	83,9	**100,0**
Total	**3 470 822**	**120 090**	**3,5**	**6,2**	**80,0**	**13,8**	**100,0**

Source : Rapport annuel sur l'état de la fonction publique - édition 2013.

Champ : agents titulaires civils des trois versants de la fonction publique présents en 2010 et en 2011 (avec identifiant (NIR) valide). Les agents dont la catégorie hiérarchique est inconnue et les agents de catégorie A+ en 2010 ne sont pas inclus.

Lecture : parmi les 1 645 267 agents titulaires civils de catégorie C en 2010, 19 729 ont changé de catégorie hiérarchique (1,2 %) : 83,9 % d'entre eux sont devenus des agents de catégorie B, 13,3 % des agents de catégorie A et 2,8 % des agents de catégorie A+.

Figure 2.3-20 : Taux de mobilité catégorielle en fonction des changements de versant de la fonction publique et de département de fonction entre 2010 et 2011

(en %)

	Ensemble	N'ayant pas changé de versant de la fonction publique (1)			Ayant changé de versant de la fonction publique (2)		
		Ensemble	Ayant changé de département de fonction	N'ayant pas changé de département de fonction	Ensemble	Ayant changé de département de fonction	N'ayant pas changé de département de fonction
	Taux de mobilité catégorielle (en %)						
Sexe							
Femmes	4,3	4,3	9,2	4,2	13,2	16,8	10,6
Hommes	2,0	2,0	6,6	1,8	14,0	20,6	7,7
Age							
16 à 24 ans	6,6	6,6	4,7	6,8	18,3	25,8	n.s.
25 à 29 ans	9,5	9,4	9,4	9,4	19,9	28,2	9,4
30 à 39 ans	5,0	5,0	8,9	4,9	13,7	16,2	11,6
40 à 49 ans	2,6	2,6	7,6	2,5	11,3	15,2	8,6
50 à 59 ans	1,7	1,7	6,6	1,6	12,6	19,4	8,3
60 ans et plus	1,7	1,7	5,3	1,7	11,5	n.s.	14,3
Catégorie hiérarchique de départ							
A	0,6	0,6	2,6	0,5	7,1	10,0	4,5
B	12,4	12,4	16,5	12,3	20,3	18,1	21,9
C	1,2	1,2	10,3	1,1	12,9	24,1	4,3
Catégorie socioprofessionnelle de départ (PCS-Insee)							
Cadres et professions intellectuelles supérieures	1,2	1,2	3,8	1,1	14,7	16,4	12,3
Professions Intermédiaires	8,1	8,1	12,7	8,0	13,9	13,4	14,2
Employés	1,1	1,1	7,8	1,0	14,6	26,4	4,9
Ouvriers	1,4	1,4	6,9	1,3	1,4	n.s.	n.s.
Total	**3,5**	**3,4**	**8,1**	**3,3**	**13,5**	**18,1**	**9,8**

Source : Rapport annuel sur l'état de la fonction publique - édition 2013.

Champ : agents titulaires civils des trois versants de la fonction publique présents en 2010 et en 2011 (avec identifiant (NIR) valide). Les agents dont la catégorie hiérarchique est inconnue et les agents de catégorie A+ en 2010 ne sont pas inclus.

n.s. : non significatif pour les effectifs des mobiles inférieurs à 5.

Lecture: 4,3 % des femmes titulaires civils présentes en 2010 et en 2011 ont changé de catégorie hiérarchique. Parmi les femmes ayant changé de versant de la fonction publique, 13,2 % ont changé également de catégorie hiérarchique entre 2010 et 2011. Parmi les femmes ayant changé de versant de la fonction publique et de département de fonction, 16,8 % ont changé également de catégorie hiérarchique.

(1) Il n'est pas procédé à ce stade à une analyse au sein de chacun des versants mais à une analyse globale sur les 3 465 040 agents titulaires civils n'ayant pas changé de versant de la fonction publique (voir schéma illustratif).

(2) Il n'est pas procédé à ce stade à une analyse par versant de départ mais à une analyse globale sur les 5 782 agents titulaires civils ayant changé de versant de la fonction publique (voir schéma illustratif).

Figure 2.3-21 : Répartition par sexe des agents titulaires civils des ministères en mobilité statutaire de 1998 à 2011

		1998	2000	2002	2004	2006	2007	2008 (1)	2009 (1)	2010 (1)	2011 (1)
Détachement	Hommes	57,4	54,9	54,8	55,3	54,7		53,8		51,5	
	Femmes	42,6	45,1	45,2	44,7	45,3		46,2		48,5	
Mise à disposition	Hommes	64,8	55,7	58,3	59,8	56,3		71,8 (3)		46,6	
	Femmes	35,2	44,3	41,7	40,2	43,7		28,2 (3)		53,4	
Titulaires affectés en Position normale d'activité (PNA) (2)	Hommes	-	-	-	-	-	-	-	41,5 (4)	51,5 (4)	52,3 (4)
	Femmes	-	-	-	-	-	-	-	58,5 (4)	48,5 (4)	47,7 (4)
Hors cadres	Hommes	75,4	69,6	75,4	75,8		81,0		71,2		69,3
	Femmes	24,6	30,4	24,6	24,2		19,0		28,8		30,7
Disponibilité	Hommes	26,2	27,5	29,6	30,9		34,3		35,1		33,8
	Femmes	73,8	72,5	70,4	69,1		65,7		64,9		66,2

Source : Rapport annuel sur l'état de la fonction publique - édition 2013.

Pour les données 2011, seules les informations détaillées sur les positions de hors cadres, les disponibilités et les titulaires affectés en Position normale d'activité sont disponibles. Des informations détaillées concernant les détachements et les mises à disposition seront disponibles pour l'année 2012.

Lecture : au 31 décembre 2011, 33,8 % des fonctionnaires en disponibilité sont des hommes.

(1) Résultats partiels : les résultats ne sont pas connus en 2008 pour les ministères du Travail, Relations sociales et Solidarités, ainsi que Santé, Jeunesse et Sports ; en 2009 et 2010 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.

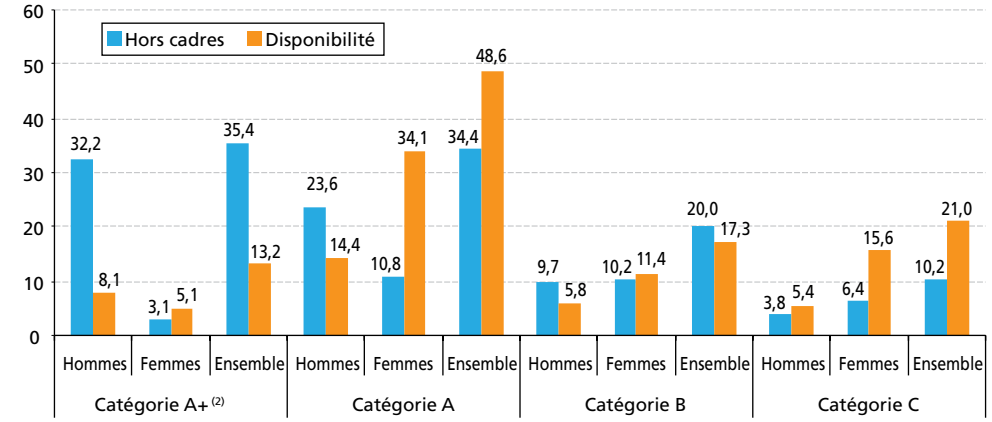
(2) L'affectation en Position normale d'activité (PNA) a été instaurée par le décret n° 2008-370 du 18 avril 2008, et mise en œuvre par la circulaire n° 2179 du 28 janvier 2009.

(3) À relier ici à la mise à disposition des personnels du ministère de l'Equipement auprès des collectivités territoriales dans le cadre de la décentralisation.

(4) En 2009 deux ministères n'ont pas pu donner la répartition H/F pour l'affectation en PNA ; ils représentent 5,9 % du total des effectifs affectés en PNA. En 2010, un ministère n'a pas donné la répartition H/F; il représente 4,2 % du total des effectifs. En 2011 trois ministères n'ont pas pu donner la répartition H/F ; ils représentent 6,3 % du total des effectifs affectés en PNA.

Figure 2.3-22 : Répartition des agents titulaires civils des ministères (1) en position hors cadres et en disponibilité selon le sexe et la catégorie hiérarchique au 31 décembre 2011 (résultats partiels)

(en %)



Source : Rapport annuel sur l'état de la fonction publique - édition 2013.

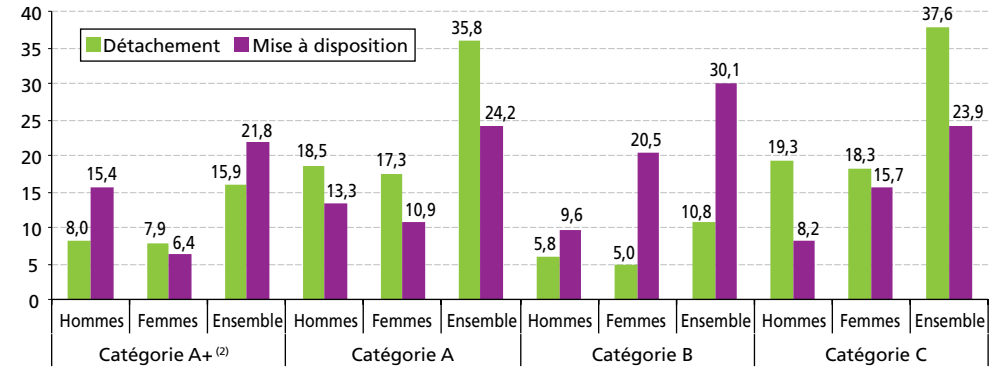
Lecture : 34,1 % des titulaires civils des ministères en disponibilité sont des femmes appartenant à la catégorie A (14,4 % d'hommes).

(1) Résultats partiels, hors 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 pour 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 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. 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 2.3-23 : Répartition des agents titulaires civils des ministères (1) en position de détachement et mise à disposition selon le sexe et la catégorie hiérarchique au 31 décembre 2010 (résultats partiels)

(en %)



Source : Rapport annuel sur l'état de la fonction publique - édition 2013.

Lecture : 18,5 % des titulaires civils des ministères en détachement sont des hommes appartenant à la catégorie A (17,3 % de femmes).

(1) Résultats partiels, hors ministère du Travail, Relations sociales, Famille, Solidarité et Ville, ainsi que Sports.

Figure 2.3-24 : Effectifs des agents en mobilité statutaire (*) dans la fonction publique territoriale par sexe au 31 décembre 2011

	Total	% femmes
En disponibilité [1]	**39 058**	67,4
- Hors ceux mis en disponibilité d'office ou bénéficiaires d'un congé équivalent pour les non titulaires (article 72)	**35 457**	67,8
- dont disponibilité de droit	***10 456***	*78,5*
- En disponibilité d'office ou bénéficiaires d'un congé équivalent	**3 601**	62,7
En position hors cadres (article 70) [2]	**115**	46,3
En congé spécial (article 99) [2]	**338**	47,9
Autres positions particulières [2]	**2 845**	66,6
Détachés dans une autre structure (article 64) [2]	**11 274**	62,6
• Fonction publique de l''État	**3 762**	66,2
• Fonction publique hospitalière	**1 312**	84,4
• Autre collectivité	**3 257**	63,2
• Fonction publique d'un État de l'Union européenne	**25**	54,9
• Autres structures	**2 918**	47,4
Mis à disposition dans une autre structure (article 61) [2]	**13 214**	63,6
dont mis à disposition d'une organisation syndicale	***634***	*52,7*
Total	**66 844**	**65,6**

Source : Rapport annuel sur l'état de la fonction publique - édition 2013.

(*) Aux fins de comparabilité avec la FPE, ne sont présentées ici que les mobilités statutaires « sortantes ».

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.

(1) Fonctionnaires et non-titulaires.

(2) Fonctionnaires uniquement.

2.4 Les départs à la retraite dans les trois versants de la fonction publique

Chiffres-clés

Admission à la retraite en 2012 :
- **42 905** titulaires (dont **24 084** femmes) et **11 415** militaires (dont **934** femmes) dans la FPE ;
- **26 418** titulaires dans la FPT (dont **14 791** femmes) ;
- **18 719** titulaires dans les établissements publics de santé de la FPH (dont **14 756** femmes).

Le vieillissement des effectifs de chacun des versants de la fonction publique se poursuit. En particulier, la part des 50 ans et plus représente, fin 2011, 33,2 % des effectifs de titulaires civils, 35,2 % des agents titulaires affiliés à la CNRACL dans la fonction publique territoriale et 28,7 % dans la fonction publique hospitalière.

Après avoir été fortement tirés en 2011 par les derniers départs anticipés des parents de trois enfants, les départs à la retraite de titulaires reculent en 2012 dans les trois versants de la fonction publique. En 2012, 42 905 nouvelles pensions de droit direct ont été attribuées aux titulaires civils et 11 415 nouvelles pensions aux militaires par le régime des pensions civiles et militaires de retraite de l'État, hors fonctionnaires de La Poste et France Télécom, et 45 137 nouvelles pensions par la CNRACL. Les départs avant l'âge de 60 ans restent non négligeables (de 22,2 % dans la fonction publique territoriale à 58,2 % dans la fonction publique hospitalière) et concernent principalement les agents de catégorie active.

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

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

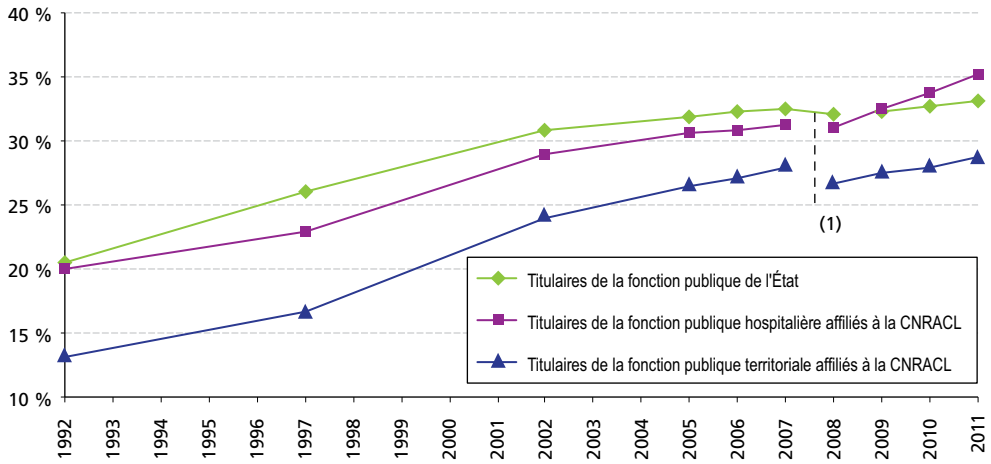
À l'image de la population française, les effectifs des trois versants de la fonction publique ont vieilli. Fin 2011, l'âge moyen s'établit à 41,7 ans dans la fonction publique de l'État, 43,8 ans dans la fonction publique territoriale et 41,1 ans dans la fonction publique hospitalière. Sur le seul champ des agents titulaires civils, l'âge moyen est passé entre fin 1998 et fin 2011 de 42,6 ans à 43,6 ans sur le périmètre restreint des ministères de la fonction publique de l'État, et pour les affiliés à la CNRACL, de 42,9 à 44,8 ans dans la fonction publique territoriale et de 41,7 à 42,3 ans dans la fonction publique hospitalière [1].

1 Pour les agents des fonctions publiques territoriale et hospitalière affiliés à la CNRACL.

Aussi, la part des agents titulaires de 50 ans et plus, autre indicateur du vieillissement de la structure démographique, n'a cessé de progresser depuis 1992, en hausse de plus de 12 points entre 1992 et 2011. Depuis 2002, cette proportion augmentait à un rythme ralenti du fait de départs à la retraite relativement importants. En 2011, la part des seniors se stabilise dans la fonction publique de l'État mais poursuit sa progression dans la fonction publique hospitalière et la fonction publique territoriale.

Près d'un agent titulaire sur trois est âgé de 50 ans ou plus en 2011 dans la fonction publique de l'État (33,2 %), comme chez les affiliés à la CNRACL de la fonction publique territoriale (35,2 % [2]). Chez les affiliés à la CNRACL de la fonction publique hospitalière, cette proportion est inférieure (28,7 % [3]), principalement en raison d'un âge de départ à la retraite en moyenne plus précoce. En effet les deux tiers des titulaires de la fonction publique hospitalière (hors médecins) sont classés en catégorie active fin 2011 (voir encadré 1), celle-ci ouvrant droit à un départ à la retraite à 57 ans [4]. Il s'agit notamment des personnels infirmiers et des personnels paramédicaux en contact avec les malades n'ayant pas exercé le droit d'option prévu à l'article 37 de la loi 2010-751 du 5 juillet 2010 et des autres personnels hospitaliers (aides soignants, agents de service hospitaliers). À noter qu'au 1er décembre 2010, environ la moitié des agents infirmiers ont d'ores et déjà choisi d'être reclassés en catégorie A, soit hors catégorie active.

Figure 2.4-1 : Évolution de la part des agents âgés de 50 ans et plus depuis 1992, chez les titulaires civils pour la FPE, chez les agents cotisant à la CNRACL pour la FPT et la FPH



Source : Rapport annuel sur l'état de la fonction publique - édition 2013.

Champ FPE : agents titulaires civils des ministères jusqu'en 2008 (FGE, Insee) ; agents titulaires civils des ministères et Épa depuis 2009 (SIASP, Insee).

Champ FPT et FPH : agents titulaires affiliés à la CNRACL au 31/12 de l'année, avec une durée hebdomadaire de travail au moins égale à 28 heures. Un agent est affilié dès lors qu'il cotise ou a cotisé à la CNRACL jusqu'à sa radiation des cadres.

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

2 Cette part est de 35,9 % dans l'ensemble des titulaires de la fonction publique territoriale.

3 Cette part est de 30 % dans l'ensemble des titulaires de la fonction publique hospitalière. L'écart est en partie dû au fait que les élèves stagiaires sont pris en compte parmi les affiliés de la CNRACL.

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

Encadré 1 : Les effectifs des catégories actives dans les trois versants de la fonction publique

Le code des pensions pour les fonctionnaires civils de l'État et le décret n° 2003-1306 du 26 décembre 2003 pour la CNRACL (fonctionnaires territoriaux et hospitaliers) prévoient une ouverture anticipée des droits à la retraite pour les personnes ayant accompli au moins 17 ans de services actifs à l'âge de 52 ou 57 ans (la loi n° 2010-1330 du 9 novembre 2010 portant réforme des retraites relève progressivement, en les majorant de deux ans, l'ensemble des bornes d'âge ainsi que les durées de services effectifs exigées). La notion de services actifs est liée à l'occupation d'un emploi présentant un « risque particulier » ou des « fatigues exceptionnelles », aux termes de l'article 75 de la loi du 31 mars 1932.

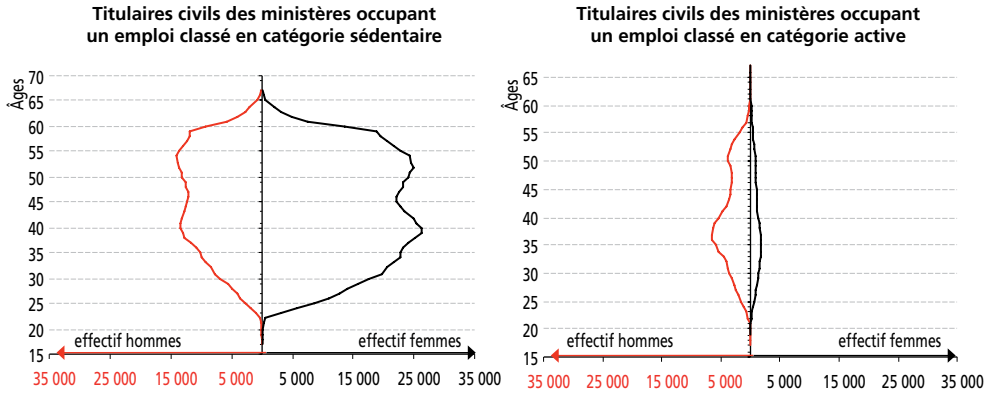
La détection des catégories actives est relativement délicate. En effet, la source d'information utilisée (SIASP – Insee) permet seulement de repérer les agents occupant un emploi classé en catégorie active, sans garantie d'un départ à la retraite ultérieur en tant que tel, celui-ci étant conditionné par la durée de service. Il existe ensuite des problèmes inhérents à la source dans chaque versant de la fonction publique.

• Dans la **fonction publique de l'État,** les différentes catégories actives ont été identifiées parmi les titulaires civils des ministères à partir d'une liste de grades de la nomenclature des emplois de l'État (soit la NNE). Les grades NNE des agents des établissements publics administratifs (Épa) n'étant pas renseignés dans SIASP – Insee, ces agents sont automatiquement exclus de l'étude.

Dans certains cas, les effectifs n'ont pu être estimés (cas des personnels paramédicaux des hôpitaux militaires) ; dans d'autres cas, le chiffre fourni constitue une **estimation plafond** (pas de distinction possible ici au sein des contrôleurs des affaires maritimes et syndics des gens de mer des fonctions donnant lieu à un classement en catégorie active).

Dans les ministères, on estime que 164 781 agents titulaires civils occupaient un emploi classé en catégorie active au 31/12/2011, soit 12,1 % de l'ensemble des agents titulaires civils des ministères. Parmi ces agents, la part des 50 ans et plus est de 16,6 %. Elle est de 34,5 % chez les titulaires civils occupant un emploi de catégorie sédentaire. Du fait de départs à la retraite généralement à 57 ans, voire 52 ans, la proportion d'agents de 50 ans et plus est mécaniquement plus faible au sein des catégories actives qu'au sein des catégories sédentaires.

Figure 2.4-2 : Pyramide des âges des titulaires civils des ministères avec la distinction actifs/sédentaires au 31 décembre 2011



Source : Rapport annuel sur l'état de la fonction publique - édition 2013.

Champ : agents titulaires civils des ministères au 31 décembre 2011.

Note de lecture : 164 781 agents titulaires civils occupaient un emploi classé en catégorie active au 31 décembre 2011, soit 12,1 % de l'ensemble des agents titulaires des ministères. Ces chiffres constituent une estimation plafond.

• Dans la **fonction publique territoriale,** les estimations des effectifs ont été réalisées sur le champ des titulaires par le département des études et statistiques locales de la DGCL. Elles ne sont possibles que pour les catégories actives trouvant une correspondance directe avec des grades disponibles dans SIASP-Insee, c'est-à-dire les sapeurs pompiers professionnels et les agents de Police municipale.

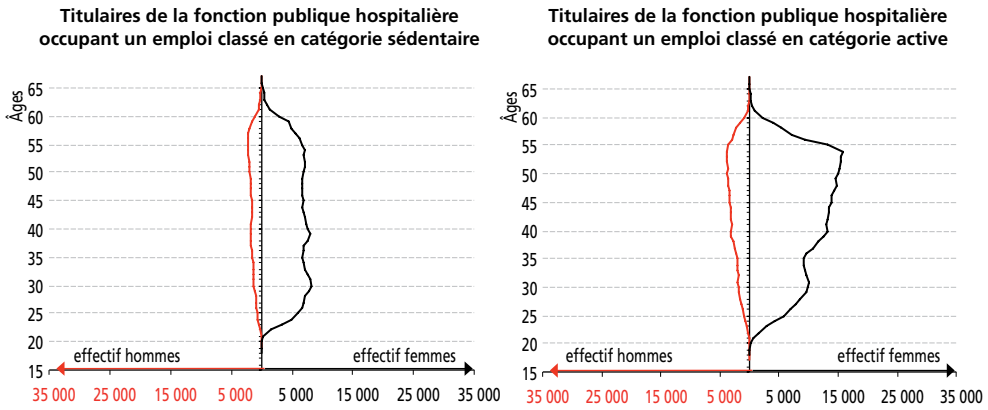
La DGCL estime cependant que les fonctionnaires territoriaux susceptibles d'occuper un emploi classé en catégorie active seraient de l'ordre de 5 à 10 % des effectifs.

• Dans la **fonction publique hospitalière,** les différentes catégories actives ont été identifiées sur le champ des titulaires à partir d'une liste de grades de la nomenclature des emplois hospitaliers (NEH).

Le classement en catégorie active concerne essentiellement les personnels infirmiers et paramédicaux en contact avec les malades et les autres personnels hospitaliers (soit environ 424 200 agents [5]). Les effectifs des autres catégories actives sont plus difficiles à estimer précisément, compte tenu de l'impossibilité de distinguer au sein des différents grades, les fonctions ou emplois concernés par le classement en catégorie active. Là encore **les chiffres fournis constituent une estimation plafond.**

506 721 agents titulaires (hors médecins) occupaient un emploi classé en catégorie active au 31/12/2011, soit près des deux tiers de l'ensemble des agents titulaires de la FPH. La part des 50 ans et plus est similaire chez les agents de catégorie active et ceux de catégorie sédentaire (respectivement 30,5 % et 29,1 %). Ceci est dû à un effet de structure : parmi les catégories actives, les femmes sont très nombreuses entre 50 et 55 ans et proches du départ à la retraite.

Figures 2.4-3 : Pyramide des âges des titulaires de la fonction publique hospitalière avec la distinction actifs/sédentaires au 31 décembre 2011



Source : Rapport annuel sur l'état de la fonction publique - édition 2013.

Champ : agents titulaires au 31 décembre 2011.

Note de lecture : 506 721 agents titulaires civils occupaient un emploi classé en catégorie active au 31 décembre 2011, soit 61,4 % de l'ensemble des agents titulaires. Ces chiffres constituent une estimation plafond.

5 Cette estimation prend en compte le fait qu'au 1er décembre 2010, environ la moitié des agents infirmiers ont d'ores et déjà choisi d'être reclassés en catégorie A, soit hors catégorie active.

Figure 2.4-4 : Effectifs des titulaires occupant un emploi classé en catégorie active des trois versants de la fonction publique

Fonction publique de l'État	Effectifs au 31/12/2011	Remarques
Personnels actifs de la Police nationale	111 994	
Personnels de surveillance de l'administration pénitentiaire	21 047	
Ingénieurs du contrôle de la navigation aérienne	3 255	
Personnels de la surveillance des douanes	9 679	
Instituteurs (1)	5 607	
Agents d'exploitation des travaux publics de l'État	7 785	
Éducateurs et infirmiers de la protection judiciaire de la jeunesse	4 600	
Personnels paramédicaux des hôpitaux militaires	n.d.	
Contrôleurs des affaires maritimes et syndics des gens de mer (certains emplois)	814	Impossibilité de distinguer dans la source les emplois en catégorie active
Fonction publique territoriale		
Agents des réseaux souterrains des égouts	n.d.	
Sapeurs pompiers professionnels	38 431	
Agents de salubrité	n.d.	
Agents de Police municipale	15 904	
Agents de surveillance de la Préfecture de Police (2)	n.d.	
Agents d'entretien et agents techniques (certains emplois)	n.d.	
Fonction publique hospitalière		
Personnels infirmiers et personnels paramédicaux en contact avec les malades n'ayant pas exercé le droit d'option prévu à l'article 37 de la loi 2010-751 du 5 juillet 2010	124 843	
Autres personnels hospitaliers (aides-soignants, agents de services hospitaliers)	299 337	
Assistantes sociales dont l'emploi comporte un contact direct et permanent avec les malades	4 704	Impossibilité de distinguer dans la source les emplois en contact avec les malades
Puéricultrices en fonction dans les services de pédiatrie n'ayant pas exercé le droit d'option prévu à l'article 31 du décret n° 2010-1139 du 29 septembre 2010 (renoncement aux droits liés au classement dans la catégorie active) (3)	9 083	Impossibilité de distinguer dans la source les services de pédiatrie
Maîtres ouvriers et ouvriers professionnels (certaines fonctions)	52 397	Impossibilité de distinguer dans la source les fonctions en catégorie active
Agents d'entretien (certaines fonctions)	16 086	Impossibilité de distinguer dans la source les fonctions en catégorie active
Agents de service mortuaire et de désinfection	273	

Source : Rapport annuel sur l'état de la fonction publique - édition 2013.

Champ : France entière, agents titulaires civils au 31/12/2011.

n.d. : non disponible.

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

(2) Pour le suivi statistique de l'emploi et des salaires, les agents de la préfecture de police de Paris sont désormais classés dans la fonction publique de l'État. À l'occasion du Rapport annuel sur l'état de la fonction publique 2010-2011, l'introduction du nouveau système d'information SIASP-Insee pour le décompte des effectifs des trois versants de la fonction publique a conduit à réviser les périmètres de chacun des versants de la fonction publique, à partir de la catégorie juridique de l'employeur. En revanche, il n'a pas été possible à ce stade d'identifier parmi les agents de la préfecture de police de Paris ceux classés en catégorie active.

(3) Droit d'option ouvert pendant un durée de six mois à compter du 1er janvier 2012.

Forte diminution des nouvelles pensions civiles des ayants droit au Service des retraites de l'État en 2012

Plus de 86 000 nouvelles pensions de fonctionnaires civils ou militaires, ayants droit ou ayants cause, sont entrées en paiement en 2012, contre 113 000 nouvelles pensions en 2011, soit une baisse de - 23,7 % entre 2012 et 2011. La baisse du volume de nouvelles pensions est principalement due aux pensions d'ayants droit entrées en paiement en 2012 (respectivement - 34,0 % pour les civils et - 15,5 % pour les militaires). Pour les civils, cette baisse tient pour la moitié à la suppression progressive des départs anticipés de parents de trois enfants et pour un tiers à la mesure d'âge. Pour les ayants droit, ce sont ainsi près de 49 500 pensions civiles et 11 500 pensions militaires qui sont entrées en paiement en 2012.

Le nombre des pensions civiles et militaires d'ayants cause nouvellement entrées en paiement a légèrement augmenté par rapport à l'an dernier (+ 2,5 %).

Globalement, la pension brute moyenne des nouveaux retraités civils augmente de 9,3 % en 2012. Elle s'élève à 2 158 euros par mois. Cette augmentation est due, pour moitié, aux nombreux départs anticipés de parents de trois enfants en 2011.

Au total, fin 2012, plus de 2,3 millions de pensions civiles et militaires de retraite sont en paiement. Leur nombre a progressé de plus de 0,7 % entre 2011 et 2012. Plus des trois quarts du stock de pensions en paiement sont des pensions civiles. Ces dernières se partagent entre près de 1 471 000 pensions d'ayants droit et plus de 303 000 pensions d'ayants cause. Les pensions militaires s'élèvent à près de 550 000. Comme en 2011, les pensions relatives aux ministères de l'enseignement et celles des militaires sont les plus importantes avec respectivement environ 38 % et 24 % des pensions (ayants droit et ayants cause).

Le montant des pensions payées s'est lui élevé à 39 328 millions d'euros pour les pensions civiles et à 9 393 millions d'euros pour les pensions militaires en 2012.

Une baisse sensible des nouveaux pensionnés à la CNRACL en 2012

En 2012, la CNRACL a octroyé 54 512 nouvelles pensions, soit une baisse de 27,8 % par rapport au flux observé en 2011. Cette évolution est due, d'une part, au décalage de l'âge légal de départ à la retraite (9 mois en 2012), et d'autre part, à la fermeture du dispositif de départ anticipé des fonctionnaires parents de trois enfants prévue par la loi portant réforme des retraites de 2010 qui avait entraîné d'importants départs en 2011. La hausse des départs anticipés pour carrières longues, suite à la réforme 2010 et à l'assouplissement des conditions en 2012, vient toutefois limiter cette baisse.

Ces évolutions réglementaires ont également eu un impact sur l'âge moyen au départ. En effet, en 2012, pour la première fois, l'âge moyen à la radiation des cadres des départs pour ancienneté a dépassé 60 ans, pour s'établir à 60,2 ans.

Au sein de la fonction publique territoriale, 26 418 départs à la retraite ont été constatés en 2012, dont 11,6 % en invalidité. La distinction par sexe montre une prépondérance des femmes (55,4 %) mais avec une répartition très différente selon le type de départ. En effet, 98,8 % des départs pour motifs familiaux (8,7 % de l'ensemble des départs) concernent des femmes, alors qu'elles représentent seulement un départ anticipé sur trois dans le cadre du dispositif carrières longues.

L'âge moyen de jouissance de la pension est de 60,6 ans pour l'ensemble des départs de droit direct. Il est en hausse de deux ans par rapport à 2011 en raison, principalement, de la baisse sensible des départs anticipés des parents de trois enfants et du décalage de l'âge légal de départ à la retraite (9 mois en 2012).

Le taux moyen de liquidation hors décote et surcote des nouveaux pensionnés territoriaux s'établit à 51,9 %. La proportion des pensions au taux plein est de 13,8 % et celle des pensions relevées au minimum garanti s'élève à 33,7 %. Au final, les nouveaux pensionnés territoriaux perçoivent une pension moyenne mensuelle de 1 231 euros, pour une durée moyenne de cotisation de 111,8 trimestres (avant écrêtement et y compris bonifications). Parmi les pensionnés de droit direct, 7,5 % se voient appliquer une décote avec un taux moyen de décote de 7,4 %. Cette minoration de pension ne concerne ni les invalides, ni les retraités dont la pension est relevée au minimum garanti. En 2012, 6 146 pensions territoriales de droit dérivé [6] sont entrées en paiement, dont 19,6 % suite à des décès d'agents en activité.

Concernant la fonction publique hospitalière, 18 719 départs à la retraite ont été observés en 2012, dont 8,8 % en invalidité. Le personnel féminin est largement majoritaire dans cette fonction publique, et concentre 78,8 % de l'ensemble des départs et quasiment la totalité des départs anticipés pour motifs familiaux (lesquels représentent 13,6 % de l'ensemble des départs). De par une forte proportion d'emplois classés en catégorie active, seulement 42 % des départs s'effectuent à 60 ans ou plus. L'âge moyen de jouissance de la pension s'établit à 58,6 ans pour les pensionnés au titre de l'ancienneté ou pour motifs familiaux et 58,2 ans en prenant en compte les départs pour invalidité.

Les nouveaux pensionnés, dont le taux moyen de liquidation hors décote et surcote s'élève à 60,5 %, sont 18,0 % à recevoir une pension relevée au minimum garanti et 16,1 % à percevoir une pension à taux plein. La pension moyenne mensuelle s'élève à 1 475 euros, dont près de 6 % d'avantages accessoires [7], pour une durée moyenne de cotisation de 129,9 trimestres (avant écrêtement et y compris bonifications). Parmi les pensionnés de droit direct, 11 % se voient appliquer une décote avec un taux moyen de décote de 8 %. Cette minoration de pension ne concerne ni les invalides ni les retraités dont la pension est relevée au minimum garanti.

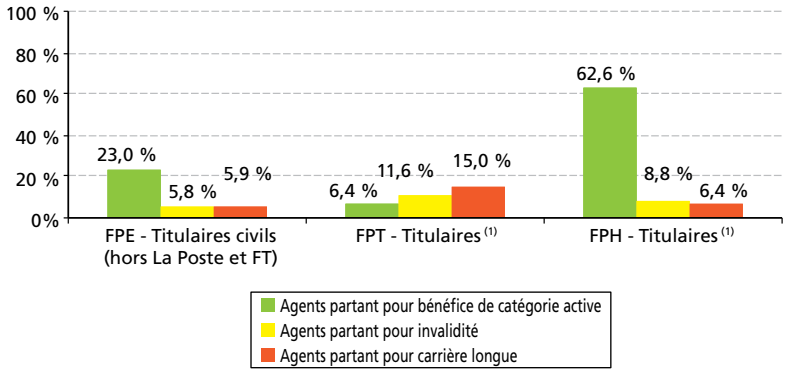
En 2012, 3 229 pensions de droit dérivé ont été concédées dans la fonction publique hospitalière, dont 17,1 % suite à des décès d'agents en activité.

6 Pensions de droit dérivé : pensions de droit indirect ou pensions de réversion.

7 Avantage accessoire : avantage complémentaire à l'avantage principal (pension de base ou pension de réversion) correspondant à des majorations (pour enfants, pour charge d'enfants, pour conjoint à charge, pour tierce personne, etc.).

Figures 2.4-5 : Part des agents titulaires, dont la pension est entrée en paiement en 2012, partant avant l'âge de 60 ans ou selon différents types de départ

(en %)



Source : Rapport annuel sur l'état de la fonction publique - édition 2013.

(1) D'une durée de travail hebdomadaire d'au minimum 28 heures.

Note : le pourcentage est exprimé par rapport à l'ensemble des départs y compris pour invalidité.

Lecture : en 2012 dans la FPT, 6,4 % des agents sont partis suite à au moins 15 ans et 9 mois de services actifs, 11,6 % sont partis pour invalidité et 15 % sont partis pour carrière longue.

Encadré 2 : Les différents types de départs anticipés dans la fonction publique

• Les départs anticipés de parents de trois enfants

Les conditions de départ anticipé pour motifs familiaux chez les agents ayant quinze ans de services effectifs recouvrent trois cas : soit trois enfants vivants ou élevés pendant neuf ans, soit un enfant âgé de plus d'un an et atteint d'une invalidité de plus de 80 %, soit un conjoint invalide. Ce type de départ concerne principalement des femmes. Depuis le 1er janvier 2012, le dispositif de départ anticipé des fonctionnaires parents de trois enfants ayant quinze années de services effectifs est fermé. Le droit au départ anticipé est resté acquis pour les parents remplissant les conditions de parentalité et d'ancienneté avant le 1er janvier 2012.

• Les départs anticipés pour carrières longues

Ce dispositif, introduit par la réforme des retraites de 2003, permettait de partir au plus tôt à 59 ans jusqu'au 1er juillet 2006 et 58 ans sur la deuxième moitié de 2006. À partir du 1er janvier 2008, un départ à 56 ans ou 57 ans était possible si un certain nombre de conditions de durée de carrière étaient remplies. Depuis le 2 juillet 2012, ce dispositif est assoupli en permettant aux agents qui ont commencé à travailler avant 20 ans et ayant les années de cotisation requises pour liquider une retraite à taux plein (41 ans pour les personnes qui atteignent 60 ans en 2012) de partir à la retraite à 60 ans. Ces départs concernent majoritairement des hommes.

• Les départs pour invalidité

Contrairement au régime général, un départ à la retraite pour cause d'invalidité est possible, et ce, sans conditions d'âge ni de durée de services.

• Les catégories actives dans la fonction publique

Dans la fonction publique de l'État et selon l'article L 24-I-1° du Code des pensions civiles et militaires, sont classés dans la catégorie active les emplois présentant un risque particulier ou des fatigues exceptionnelles (les autres catégories d'emplois étant qualifiées de sédentaires). La nomenclature de ces emplois est établie par décret en Conseil d'État. Les personnels ayant accompli au moins 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 professions (du domaine de la sécurité, essentiellement).

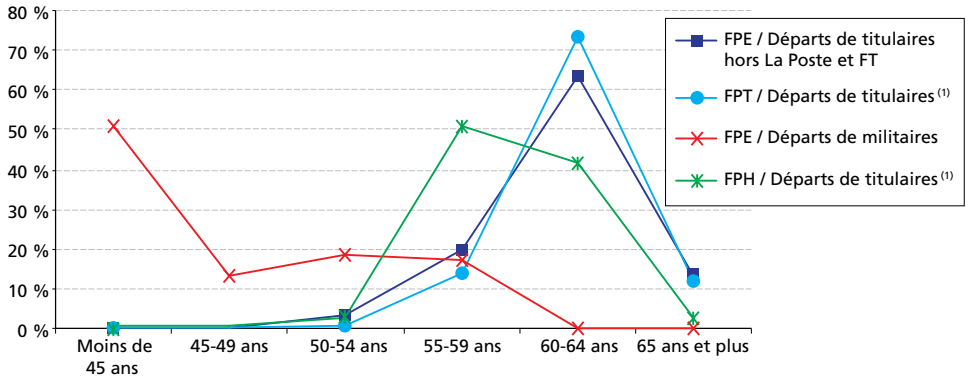
La réforme de 2010 relève progressivement de 55 à 57 ans l'âge de départ à la retraite pour les fonctionnaires appartenant à la catégorie active ainsi que les durées de services effectués (voir tableau « catégorie active » de la Fiche thématique 5.1). Dans les ministères, 164 781 agents titulaires civils occupaient un emploi classé en catégorie active au 31 décembre 2011, soit 12,1 % de l'ensemble des agents titulaires civils des ministères, appartenant principalement au ministère de l'Intérieur, aux ministères économique et financier et à celui de l'Éducation nationale. Dans la fonction publique territoriale, le classement en catégorie active concerne quelques corps, comme par exemple les sapeurs-pompiers professionnels, représentant entre 5 % et 10 % de l'effectif total. Dans la fonction publique hospitalière, environ les deux tiers des effectifs (hors médecins) relèvent d'un corps classé en catégorie active. Il s'agit principalement des personnels paramédicaux en contact avec les malades.

• Le cas particulier des militaires

Au 1er janvier 2014, les militaires peuvent partir à la retraite après 16 ans et 7 mois de services (militaires du rang et sous-officiers) ou 26 ans et 7 mois de services (officiers de carrière). À partir de 2015, ces durées sont portées respectivement à 17 et 27 ans. Toutes catégories confondues, l'âge moyen du départ à la retraite des militaires était de 44,2 ans en 2012 (52,5 ans pour les officiers, 46,6 ans pour les sous-officiers et 32,2 ans pour les caporaux et soldats).

Sur le flux des nouveaux pensionnés de l'année 2012, près d'un militaire sur deux part à la retraite avant 45 ans, tandis que la majorité des effectifs de la fonction publique hospitalière part avant 60 ans, du fait d'un nombre important de catégories actives. Les agents titulaires de la fonction publique territoriale et de la fonction publique de l'État partent, quant à eux, majoritairement à 60 ans ou plus.

Figure 2.4-6 : Ventilation des pensionnés de droit direct dont la pension est entrée en paiement en 2012 selon l'âge de liquidation (hors départs pour invalidité)



Source : Rapport annuel sur l'état de la fonction publique - édition 2013.

(1) D'une durée de travail hebdomadaire d'au minimum 28 heures.

Des modifications de comportement perceptibles à la suite des réformes des retraites

Un certain recul reste nécessaire pour évaluer l'ensemble des impacts des réformes en termes de durée de carrière et de montant de pension. Néanmoins, les caractéristiques des nouveaux retraités évoluent progressivement : le relèvement de l'âge de départ à la retraite ainsi que les nouvelles règles concernant les départs pour carrières longues et la surcote ont des effets perceptibles dans les trois versants.

Pour le régime des pensions civiles et militaires de l'État, progression de six mois de l'âge moyen au départ des nouveaux liquidants pour ancienneté

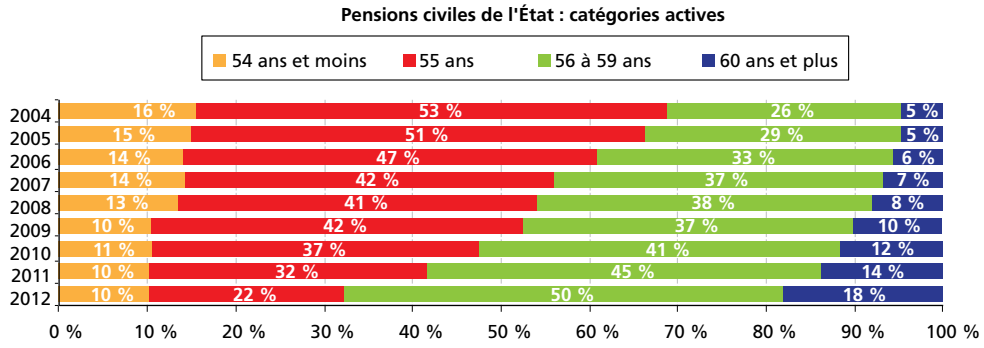
Au Service des retraites de l'État, l'âge moyen à la radiation des cadres des fonctionnaires civils liquidant pour ancienneté a encore nettement progressé en 2012 pour atteindre 60 ans et 8 mois. La progression (+ 6 mois) est un peu plus marquée que celle de 2011 (+ 5 mois) et trouve une explication commune dans le relèvement de l'âge minimal de départ. Ce volet de la réforme de 2010 induit une progression de l'âge moyen de départ des civils évaluée à 3 mois.

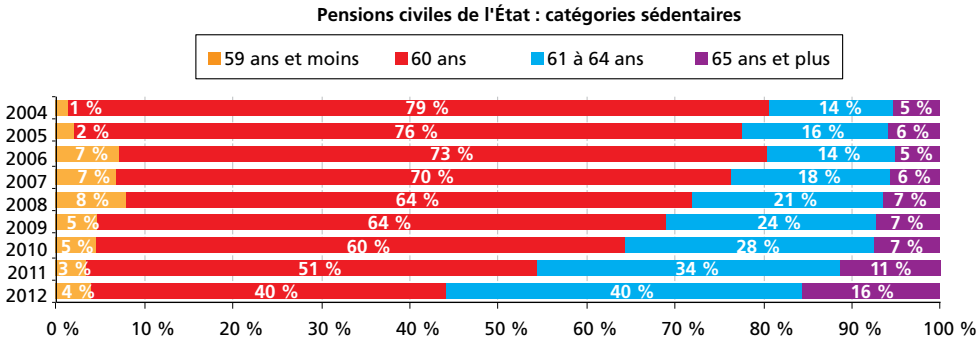
Les effets de la structure démographique jouent à la hausse pour moins d'un mois dans la progression de l'âge moyen de départ. Le reste de la progression n'est pas lié à la structure du flux entre actifs et sédentaires. Ainsi, le reste de l'augmentation, de deux mois et demi, tient à une accentuation des reports (en plus des effets de la mesure d'âge). Cela constitue un niveau élevé de reports par rapport aux années précédentes qui s'explique par un déficit de départs parmi les personnes qui liquidaient dès que possible auparavant.

La progression de l'âge observée en 2012 est du même ordre pour les catégories sédentaires que pour les catégories actives (entre 5 et 7 mois). L'âge moyen de départ des fonctionnaires de catégorie sédentaire s'établit à 61 ans et 10 mois, il dépasse même 62 ans pour les hommes sédentaires.

Tout confondu, l'âge moyen de départ des femmes reste supérieur à celui des hommes, de près de 7 mois en 2012. Il progresse toutefois moins que celui des hommes (+ 4 mois contre + 8 mois).

Figures 2.4-7 et 2.4-8 : Évolution des âges à la radiation des cadres depuis 2004





Source : Rapport annuel sur l'état de la fonction publique - édition 2013.

Champ : départs pour ancienneté uniquement (hors invalidité et départs pour motifs familiaux), y compris La Poste et France Télécom.

L'âge moyen de radiation des cadres des militaires augmente peu en 2012. Les départs à la retraite des militaires sont largement déterminés par des facteurs propres à la politique de gestion des personnels militaires. En 2012, le nombre d'entrées en paiement s'est réduit à 11 500 pour les pensions militaires, en baisse de 15,5 % par rapport à 2011. En 2011, la stabilité de l'âge moyen de radiation résultait d'une poursuite de la progression pour les officiers (+ 9 mois) et d'une anticipation des départs des non-officiers (- 2 mois). En 2012, elle correspond à une modeste régression de l'âge de départ des officiers (- 2 mois) et à une très légère progression de celui des non-officiers (moins d'un mois).

Pour le régime des pensions civiles et militaires de l'État, augmentation de la part des bénéficiaires de la surcote

En 2012, la proportion du flux de nouveaux retraités civils bénéficiaires de la surcote progresse à 35,8 % soit une augmentation de plus de 7 points par rapport à 2011. Elle retrouve son rythme de montée en charge après la perturbation liée aux départs de parents de trois enfants en 2011 et la diminution de 2009 du fait de la nouvelle règle de calcul du trimestre de surcote.

En 2012, l'effectif de nouveaux retraités connaît une forte baisse (- 34,0 %), principalement du fait de l'extinction progressive des possibilités de départ anticipé pour parents de trois enfants et de la mesure de relèvement de la borne d'âge. De ce fait, malgré la progression de la part des surcotés, l'effectif de surcotés se réduit à 17 700 concernés contre 21 300 l'an dernier.

Contrairement à 2011, les hommes et les femmes sont à nouveau concernés par la surcote dans des proportions similaires : la part des femmes bénéficiant d'une surcote progresse ainsi de plus de 9 points (à 35,3 % contre 25,9 % en 2011). L'origine de cette variation tient à l'afflux exceptionnellement important de départs de mères de trois enfants en 2011, ces départs ayant été moins fréquemment concernés par la surcote.

Les agents de catégories A et B continuent d'être davantage bénéficiaires d'une surcote que les autres. Le montant moyen mensuel de la surcote était de 37 euros mensuels en 2004, de 85 euros en 2007, de 153 euros en 2009 et de 196 euros en 2010. Il avait nettement progressé en 2010 du fait de la diminution de la part des petites surcotes et de la majoration du taux de surcote. Il poursuit sa progression en 2012, à 293 euros par mois, en lien avec l'allongement de la durée concernée par le nouveau taux de surcote. Le montant global induit par la surcote est estimé à 62,1 millions d'euros en 2012, un montant proche de celui de 2011, la hausse du gain moyen étant compensée par la réduction de l'effectif concerné.

La part des agents concernés par la décote se réduit légèrement en 2012, à 15,2 %, poursuivant la réduction observée en 2011, en lien avec la montée en charge du coefficient de minoration. La part des hommes concernés par la décote se réduit nettement, de 20,1 % à 15,9 %. Quant à la part des femmes subissant une décote, elle progresse de près de 2 points, en lien avec l'extinction progressive des départs anticipés de parents de trois enfants.

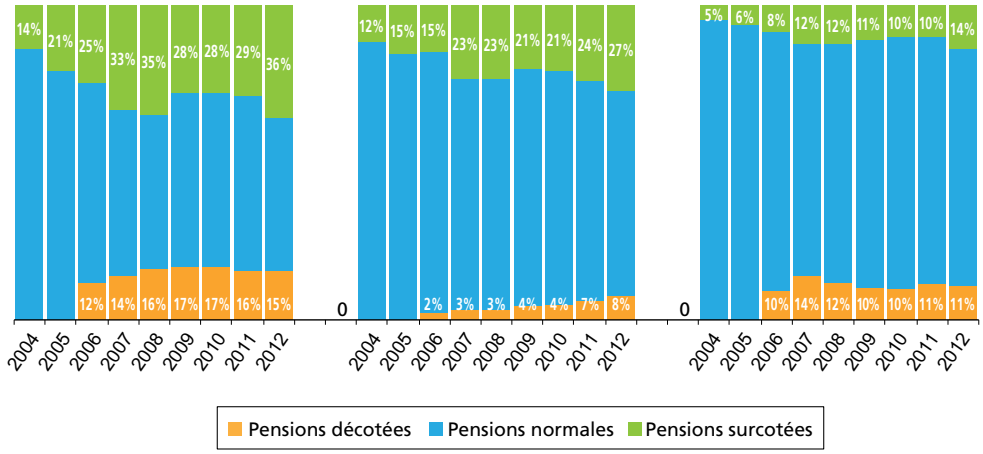
Comme exposé plus haut, en raison de l'importante contraction du flux de nouveaux retraités civils, l'effectif de nouvelles pensions décotées se réduit de 11 600 pensions à 7 500.

La perte mensuelle moyenne de pension est de l'ordre de 96 euros pour les retraités concernés. Le montant global induit par la décote, hors effets des reports de départ, est estimée à 8,6 millions d'euros en 2012, en légère régression.

En 2012, 9,6 % des pensions militaires d'ayants-droit entrées en paiement sont concernées par la décote, soit une augmentation de 1,5 point par rapport à 2011.

Figure 2.4-9 : Évolution de la part des pensions avec surcote (depuis 2004) et avec décote (depuis 2006)

(en %)



Source : Rapport annuel sur l'état de la fonction publique - édition 2013.

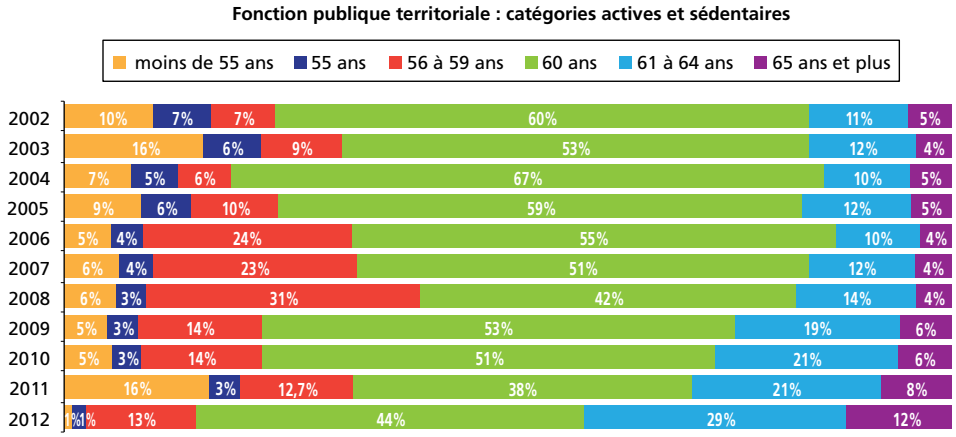
(1) Hors pensions militaires.

À la CNRACL, les principales évolutions concernent les départs anticipés pour carrières longues et les départs anticipés pour motifs familiaux

Dans les fonctions publiques hospitalière et territoriale, le nombre de départs à la retraite de droit direct a progressé régulièrement jusqu'en 2002. 2003 a constitué une année atypique avec une rupture de tendance dans l'évolution observée jusqu'alors. En effet, l'augmentation de 42 % par rapport à 2002 résulte d'un phénomène d'anticipation avant l'entrée en vigueur au 1er janvier 2004 de la loi n° 2003-775 du 21 août 2003 portant réforme des retraites. Cette anticipation est particulièrement sensible pour les départs anticipés après 15 ans de service des fonctionnaires parents de trois enfants ou d'un enfant handicapé. En 2003, ce type de départ correspond à un départ sur quatre alors qu'il en représentait un sur cinq environ les années précédentes. Les modifications apportées par la loi portant réforme des retraites de 2010, entraînent, en 2011, un flux de départs très importants d'agents, un pensionné sur quatre souhaitant bénéficier du dispositif « parent de trois enfants et 15 ans de services » selon la réglementation avant réforme. En 2012, ce type de départ ne représente plus que 3,4 % des nouveaux pensionnés de droit direct.

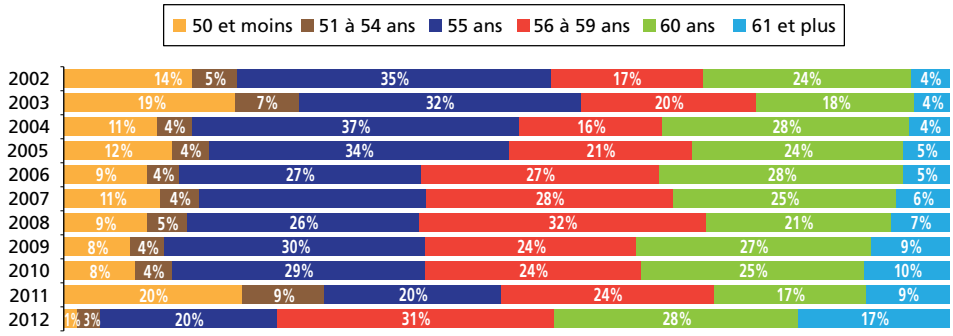
Les premiers départs au titre du dispositif pour carrières longues s'effectuent en 2005, leur part restant toutefois limitée à 1,3 % du flux des nouveaux pensionnés de droit direct parmi les retraités pour ancienneté ou motifs familiaux. En 2006, la montée en charge de ce dispositif est très nette avec plus de 13 % des nouveaux retraités bénéficiant du dispositif. Suite aux nouvelles dispositions en vigueur depuis le 1er janvier 2008, leur part qui avait atteint près de 17 % du flux en 2008 (quasiment un nouveau retraité sur quatre dans la FPT), redescend dès 2009 à 5,6 %, puis à 5,1 % en 2010 et à 4,1 % en 2011. Suite à la réforme des retraites de 2010 et à l'élargissement des conditions intervenu en 2012, le nombre de départs à la retraite pour carrières longues est reparti à la hausse en 2012 pour atteindre 11,4 % du flux des nouveaux pensionnés de droit direct.

Figures 2.4-10 et 2.4-11 : Évolution des âges à l'entrée en jouissance de la pension depuis 2002 dans le régime CNRACL



2 Flux de personnels dans les trois versants de la fonction publique

Fonction publique hospitalière : catégories actives et sédentaires



Source : Rapport annuel sur l'état de la fonction publique - édition 2013.
Champ : départs pour ancienneté et anticipés pour motifs familiaux (hors invalidité).

La surcote, qui est entrée en vigueur en 2004 suite à la réforme de 2003 et dont les modalités d'application ont changé au 1er janvier 2009, procure un gain moyen de 169 euros pour les nouveaux pensionnés de 2012 ayant perçu une pension en décembre (contre 136 euros en 2011). Ce gain ne concerne que les nouveaux pensionnés de droit direct qui remplissent les conditions pour bénéficier de la surcote, et qui ne sont pas relevés au minimum garanti, soit 27,3 % du flux des pensionnés de la FPT de droit direct en 2012 et 13,7 % dans la FPH (respectivement 24,0 % et 9,8 % en 2011).

La décote, qui ne concerne que le risque vieillesse, est entrée en vigueur en 2006 pour une fin de montée en charge en 2020. En 2012, la perte moyenne occasionnée par la décote s'établit à 77,5 euros par mois (contre 59 euros en 2011) et concerne 7,5 % du flux des pensionnés de droit direct pour la FPT et 11 % pour la FPH, contre respectivement 6,5 % et 11,4 % en 2011.

Figure 2.4-12 : Effectifs d'agents titulaires des trois fonctions publiques, militaires et ouvriers d'État, dont la pension est entrée en paiement en 2012, et principales caractéristiques

Flux de pensionnés de droit direct dont la pension est entrée en paiement en 2012	Fonction publique de l'État					Fonction publique territoriale	Fonction publique hospitalière	Fonctions publiques territoriale et hospitalière
	Titulaires civils hors La Poste et France Télécom	Titulaires civils	Militaires [1]	Ensemble régime des fonctionnaires et militaires de l'État	Ouvriers d'État [2]	Titulaires [3]	Titulaires [3]	Titulaires [3]
Ensemble des départs (y compris invalidité et anticipé)	**42 905**	**49 265**	**11 415**	**60 680**	**2 029**	**26 418**	**18 719**	**45 137**
Hommes (en %)	*43,9 %*	*46,7 %*	*91,8 %*	*55,2 %*	*84,9 %*	*44,0 %*	*21,2 %*	*34,5 %*
Femmes (en %)	*56,1 %*	*53,3 %*	*8,2 %*	*44,8 %*	*15,1 %*	*56,0 %*	*78,8 %*	*65,5 %*
dont:								
Départs pour invalidité	2 475	3 390	1 553	4 943	70	3 057	1 646	4 703
Hommes (en %)	*36,8 %*	*42,4 %*	*87,3 %*	*56,5 %*	*85,7 %*	*44,6 %*	*22,1 %*	*36,7 %*
Femmes (en %)	*63,2 %*	*57,6 %*	*12,7 %*	*43,5 %*	*14,3 %*	*55,4 %*	*77,9 %*	*63,3 %*
Départs pour carrières longues	2 538	2 915		2 915	408	3 973	1 192	5 165
Hommes (en %)	*43,0 %*	*45,9 %*		*45,9 %*	*91,4 %*	*68,2 %*	*59,5 %*	*66,2 %*
Femmes (en %)	*57,0 %*	*54,1 %*		*54,1 %*	*8,6 %*	*31,8 %*	*40,5 %*	*33,8 %*
Départs pour motifs familiaux [4]	3 639	3 779	n.s.	3 780	20	2 293	2 546	4 839
Hommes (en %)	*3,1 %*	*3,4 %*	*n.s.*	*3,4 %*	*0,0 %*	*1,2 %*	*0,5 %*	*0,8 %*
Femmes (en %)	*96,9 %*	*96,6 %*	*n.s.*	*96,6 %*	*100 %*	*98,8 %*	*99,5 %*	*99,2 %*
Titulaires comptant la durée de services requise dans un emploi de catégorie active au moment de leur départ [5]	9 869	12 425		12 425	n.d.	1 697	11 711	13 408
Hommes (en %)	*51,7 %*	*59,3 %*		*59,3 %*		*87,2 %*	*14,1 %*	*23,4 %*
Femmes (en %)	*48,3 %*	*40,7 %*		*40,7 %*		*12,8 %*	*85,9 %*	*76,6 %*
Caractéristiques sur l'ensemble des départs :								
Âge moyen à la radiation des cadres	60,5	60,2	44,1		57,5	60,5	58,0	59,4
Âge moyen de première mise en paiement	60,6	60,4	44,2		59,5	60,6	58,2	59,6
Part des agents encore rémunérés dans la FP moins d'un an avant la liquidation	97,6 %	97,6 %	99,4 %		75,8 %	98,8 %	97,9 %	98,5 %
Durée moyenne de services acquis (en trimestres)	137,4	137,8	96,0		n.d.	107,7	124,3	114,6
Durée moyenne de bonifications acquises (en trimestres)	6,7	6,3	33,1		n.d.	4,1	5,6	4,7
Durée moyenne d'assurance tous régimes (en trimestres)	166,7	166,1	129,0		n.d.	168,8	165,8	167,5
Part des pensions avec décote [6]	13,9 %	15,2 %	9,6 %		9,2 %	7,5 %	11,0 %	8,9 %
Perte mensuelle moyenne liée à la décote (en euros) [6]	-96	-96	-50		-92	-70	-84	-78
Taux moyen de décote [6]	5,5 %	5,8 %	6,0 %		5,6 %	7,4 %	8,0 %	7,7 %
Coût induit par la décote (en millions d'euros) [7]	-6,9	-8,6	-0,7		-0,2	-1,5	-1,9	-3,4
Part des pensions avec surcote [6]	39,2 %	35,8 %	n.d.		7,1 %	27,3 %	13,7 %	21,7 %
Bénéfice mensuel moyen lié à la surcote (en euros) [6]	299	293	n.d.		157	167	177	169
Taux moyen de surcote [6]	11,6 %	11,5 %	n.d.		8,9 %	11,5 %	9,6 %	11,0 %
Coût induit par la surcote (en millions d'euros) [7]	60,3	62,1	n.d.		0,2	14,4	5,5	19,9
Taux moyen de liquidation	68,9 %	68,6 %	59,0 %		61,9 %	53,7 %	61,1 %	56,8 %
Taux moyen de liquidation hors décote et surcote	66,1 %	66,1 %	59,3 %		61,0 %	51,9 %	60,5 %	55,4 %
Part des pensions au taux plein [8]	32,1 %	31,2 %	42,7 %		9,0 %	13,8 %	16,1 %	14,8 %
Pensions au taux de 80 % (hors surcote, décote et minimum garanti)	4,7 %	4,4 %	34,5 %		0,8 %	1,6 %	2,5 %	2,0 %
Indice moyen à la liquidation	654	633	489		n.d.	426	465	443
Part des pensions au minimum garanti	6,8 %	7,2 %	21,5 %		1,7 %	33,7 %	18,0 %	27,2 %
Part de la majoration pour enfant dans le montant principal de la pension	2,3 %	2,3 %	1,5 %		11,4 %	12,2 %	11,5 %	12,0 %
Pension mensuelle moyenne (en euros) :								
Avantage principal	2 173	2 094	1 477		1 742	1 186	1 392	1 271
Avantage principal et accessoire [9]	2 240	2 158	1 522		1 782	1 231	1 475	1 332

Source : Rapport annuel sur l'état de la fonction publique - édition 2013.

(1) Les effectifs des pensions militaires entrées en paiement sont : y compris soldes de réserve (112) et pensions anciennement cristallisées. Le reste des données est hors pensions anciennement cristallisées.

(2) L'effectif total prend en compte les pensionnés en titre définitif et en état d'avances. Les autres données sont issues des titres définitifs uniquement.

(3) Titulaires affiliés à la CNRACL, dont la durée hebdomadaire de travail est d'au minimum 28 heures. Les médecins hospitaliers, qui relèvent du régime général et de l'Ircantec, ne sont pas pris en compte.

(4) Sur les 3 779 départs pour motifs familiaux de fonctionnaires civils de l'État en 2012, 1 555 correspondent réellement à des départs anticipés, c'est-à-dire avant l'âge d'ouverture des droits. De même, sur les 4 839 départs pour motifs familiaux à la CNRACL en 2012, 1 544 sont avant l'âge d'ouverture des droits. Les départs anticipés pour motifs familiaux sont ouverts dans quatre situations :- pour les agents ayant plus de 15 ans de services, qui ont trois enfants vivants ou qui ont élevés trois enfants pendant 9 ans ; - pour les agents ayant plus de 15 ans de services, qui ont un enfant âgé de plus d'un an et atteint d'une invalidité d'au moins 80 % ; - pour les agents ayant plus de 15 ans de services, qui sont (ou leur conjoint) atteints d'une infirmité ou d'une maladie incurable empêchant toute activité professionnelle ;- pour les fonctionnaires handicapés, qui ont validé, depuis la reconnaissance d'un handicap entraînant une incapacité permanente d'au moins 80 %, les durées d'assurance et de trimestres cotisés fixées par décret. Les données transmises par la CNRACL n'incluent pas cette quatrième situation.

(5) Les agents titulaires ayant accompli au moins 15 ans de services dans un emploi de catégorie active pouvaient partir à la retraite dès 55 ans (au lieu de 60), voire 50 ans pour certaines professions jusqu'en 2010, l'ensemble des bornes d'âge ainsi que les durées de services effectifs exigées devant être progressivement relevées de 2 ans suite à la loi n° 2010-1330 du 9 novembre 2010 portant réforme des retraites. En 2012, 15 ans et 9 mois de services actifs sont ainsi requis au moment du départ à la retraite, avec, pour la génération 1955 par exemple, une limite d'âge de 55,25 ans ou 50,25 ans selon les professions (au lieu de 60,25).

(6) Hors pensions portées au minimum garanti. Le taux et les pertes/bénéfices sont calculés sur les seuls bénéficiaires de la surcote ou de la décote.Pour les indicateurs concernant la décote :- coté Service des retraites de l'État, seuls les départs pour ancienneté ont été pris en compte.- coté CNRACL, les départs pour motifs d'ancienneté et familiaux (hors invalidité) ont été pris en compte.

(7) Le coût présenté ici ne prend pas en compte les effets induits des modifications de comportements consécutifs aux incitations de la décote et la surcote. En effet, la décote et de la surcote incitent au report d'activité, qui a pour effet de diminuer la charge de pension et d'augmenter les recettes de cotisations. Ces effets financiers induits n'ont pas été quantifiés et ne sont pas pris en compte dans les coûts et économies présentés.

(8) Taux de liquidation de 75 % et plus, sans tenir compte de la surcote ni de la décote, ni des pensions portées au minimum garanti.

(9) Les accessoires de pension comprennent la majoration de pension pour enfants, la majoration pour tierce personne, la rente viagère d'invalidité et la prise en compte de la NBI et de l'IMT.

n.d. = non disponible. n.s. = non significatif.

Figure 2.4-13 : Effectifs d'agents titulaires des trois versants de la fonction publique, militaires et ouvriers d'État, dont la pension est entrée en paiement en 2012, caractéristiques par genre

Flux de pensionnés de droit direct dont la pension est entrée en paiement en 2012	Fonction publique de l'État								Fonction publique territoriale		Fonction publique hospitalière		Fonctions publiques territoriale et hospitalière	
	Titulaires civils hors La Poste et France Télécom		Titulaires civils		Militaires (1)		Ouvriers d'État (2)		Titulaires (3)		Titulaires (3)		Titulaires (3)	
	Hommes	Femmes	Hommes	Femmes	Hommes	Femmes	Hommes	Femmes	Hommes	Femmes	Hommes	Femmes	Hommes	Femmes
Ensemble des départs (y compris invalidité et anticipé)	**18 821**	**24 084**	**23 011**	**26 254**	**10 481**	**934**	**1 722**	**307**	**11 627**	**14 791**	**3 963**	**14 756**	**15 590**	**29 547**
dont :														
Départs pour invalidité	911	1 564	1 436	1 954	1 356	197	60	10	1 362	1 695	363	1 283	1 725	2 978
Départs pour carrières longues	1 092	1 446	1 339	1 576			373	35	2 711	1 262	709	483	3 420	1 745
Départs pour motifs familiaux (4)	113	3 526	127	3 652	n.s.	n.s.	0	20	28	2 265	13	2 533	41	4 798
Titulaires comptant la durée de services requise dans un emploi de catégorie active au moment de leur départ (5)	5 101	4 768	7 373	5 052			n.d.	n.d.	1 480	217	1 656	10 055	3 136	10 272
Caractéristiques sur l'ensemble des départs :														
Âge moyen à la radiation des cadres	60,5	60,4	60,1	60,3	44,3	41,7	57,3	58,1	60,1	60,7	58,9	57,8	59,8	59,2
Âge moyen de première mise en paiement	60,8	60,5	60,4	60,4	44,4	41,7	59,4	60,2	60,3	60,8	59,3	57,9	60,0	59,4
Part des agents encore rémunérés dans la FP moins d'un an avant la liquidation	96,3 %	98,5 %	96,5 %	98,6 %	99,4 %	99,6 %	77,5 %	65,8 %	98,5 %	99,1 %	97,0 %	98,2 %	98,2 %	98,6 %
Durée moyenne de services acquis (en trimestres)	141,1	134,4	141,8	134,3	97,2	82,3	n.d.	n.d.	116,6	100,7	132,4	122,1	120,6	111,4
Durée moyenne de bonifications acquises (en trimestres)	5,6	7,6	4,9	7,5	34,0	23,0	n.d.	n.d.	2,1	5,6	1,6	6,7	2,0	6,2
Durée moyenne d'assurance tous régimes (en trimestres)	168,1	165,6	166,9	165,5	131,0	106,0	n.d.	n.d.	169,7	168,1	167,4	165,4	169,1	166,7
Part des pensions avec décote (6)	13,1 %	14,5 %	15,9 %	14,6 %	9,6 %	10,4 %	8,7 %	11,8 %	4,9 %	7,9 %	8,7 %	10,3 %	5,9 %	9,1 %
Perte mensuelle moyenne liée à la décote (en euros) (6)	-100	-93	-100	-93	-50	-46	-93	-88	-73	-69	-70	-88	-72	-79
Taux moyen de décote (6)	4,8 %	6,0 %	5,4 %	6,1 %	6,1 %	5,7 %	5,5 %	6,4 %	5,3 %	8,5 %	4,8 %	8,7 %	5,1 %	8,6 %
Coût induit par la décote (en millions d'euros) (7)	-3,0	-3,9	-4,4	-4,3	-0,6	-0,1	-0,2	0,0	-0,5	-1,0	-0,3	-1,6	-0,8	-2,6
Part des pensions avec surcote (6)	41,7 %	37,2 %	36,5 %	35,3 %			6,4 %	11,4 %	25,8 %	28,4 %	18,6 %	12,4 %	24,0 %	20,4 %
Bénéfice mensuel moyen lié à la surcote (en euros) (6)	365	241	353	239			165	132	186	153	200	168	188	158
Taux moyen de surcote (6)	12,6 %	10,8 %	12,4 %	10,7 %			9,0 %	8,6 %	11,6 %	11,5 %	9,8 %	9,6 %	11,2 %	10,9 %
Coût induit par la surcote (en millions d'euros) (7)	34,4	25,9	35,6	26,5			0,2	0,0	6,7	7,7	1,8	3,7	8,4	11,4
Taux moyen de liquidation	70,3 %	67,9 %	69,7 %	67,6 %	59,8 %	49,8 %	62,5 %	58,7 %	56,6 %	51,4 %	62,9 %	60,6 %	58,2 %	56,0 %
Taux moyen de liquidation hors décote et surcote	67,0 %	65,4 %	67,0 %	65,3 %	60,1 %	50,1 %	62,0 %	57,4 %	54,8 %	49,6 %	61,9 %	60,2 %	56,6 %	54,9 %
Part des pensions au taux plein (8)	30,8 %	33,2 %	29,4 %	32,7 %	44,8 %	19,5 %	9,6 %	5,7 %	14,9 %	13,0 %	14,9 %	16,4 %	14,9 %	14,7 %
Pensions au taux de 80 % (hors surcote, décote et minimum garanti)	4,1 %	5,2 %	3,8 %	5,0 %	36,3 %	13,6 %	0,9 %	0,0 %	1,5 %	1,7 %	2,6 %	2,5 %	1,8 %	2,1 %
Indice moyen à la liquidation	711	609	672	599	494	432			445	411	473	463	452	437
Part des pensions au minimum garanti	5,8 %	7,5 %	6,4 %	7,9 %	20,9 %	28,6 %	0,6 %	3,3 %	32,0 %	35,0 %	20,2 %	17,4 %	29,0 %	26,2 %
Part de la majoration pour enfant dans le montant principal de la pension	3,1 %	1,7 %	3,0 %	1,7 %	1,7 %	0,4 %	11,4 %	11,1 %	12,4 %	12,1 %	12,0 %	11,3 %	12,3 %	11,8 %
Pension mensuelle moyenne (en euros) :														
Avantage principal	2 406	1 990	2 258	1 951	1 510	1 104	1 791	1 491	1 291	1 103	1 461	1 373	1 334	1 238
Avantage principal et accessoire (9)	2 499	2 038	2 343	1 995	1 558	1 113	1 836	1 508	1 346	1 140	1 553	1 454	1 399	1 297

Source : Rapport annuel sur l'état de la fonction publique - édition 2013.

(1) Les effectifs des pensions militaires entrées en paiement sont : y compris soldes de réserve (112) et pensions anciennement cristallisées. Le reste des données est hors pensions anciennement cristallisées.

(2) L'effectif total prend en compte les pensionnés en titre définitif et en état d'avances. Les autres données sont issues des titres définitifs uniquement.

(3) Titulaires affiliés à la CNRACL, dont la durée hebdomadaire de travail est d'au minimum 28 heures. Les médecins hospitaliers, qui relèvent du régime général et de l'Ircantec, ne sont pas pris en compte.

(4) Y compris départs pour handicap pour le SRE ; hors départs pour handicap pour la CNRACL.

(5) Les agents titulaires ayant accompli au moins 15 ans de services dans un emploi de catégorie active pouvaient partir à la retraite dès 55 ans (au lieu de 60), voire 50 ans pour certaines professions jusqu'en 2010, l'ensemble des bornes d'âge ainsi que les durées de services effectifs exigées devant être progressivement relevées de 2 ans suite à la loi n° 2010-1330 du 9 novembre 2010 portant réforme des retraites. En 2012, 15 ans et 9 mois de services actifs sont ainsi requis au moment du départ à la retraite, avec, pour la génération 1955 par exemple, une limite d'âge de 55,25 ans ou 50,25 ans selon les professions (au lieu de 60,25).

(6) Hors pensions portées au minimum garanti. Le taux et les pertes/bénéfices sont calculés sur les seuls bénéficiaires de la surcote ou de la décote. Pour les indicateurs concernant la décote :

- coté Service des retraites de l'État, seuls les départs pour ancienneté ont été pris en compte.
- coté CNRACL, les départs pour motifs d'ancienneté et familiaux (hors invalidité) ont été pris en compte.

(7) Le coût présenté ici ne prend pas en compte les effets induits des modifications de comportements consécutifs aux incitations de la décote et la surcote. En effet, la décote et la surcote incitent au report d'activité, qui a pour effet de diminuer la charge de pension et d'augmenter les recettes de cotisations. Ces effets financiers induits n'ont pas été quantifiés et ne sont pas pris en compte dans les coûts et économies présentés.

(8) Taux de liquidation de 75 % et plus, sans tenir compte de la surcote ni de la décote, ni des pensions portées au minimum garanti.

(9) Les accessoires de pension comprennent la majoration de pension pour enfants, la majoration pour tierce personne, la rente viagère d'invalidité et la prise en compte de la NBI et de l'IMT.

n.d. = non disponible. n.s. = non significatif.

Figure 2.4-14 : Effectifs d'agents titulaires des trois versants de la fonction publique et militaires dont la pension est entrée en paiement en 2012, caractéristiques par type de départ

Flux de pensionnés de droit direct dont la pension est entrée en paiement en 2012	Fonction publique de l'État									Fonction publique territoriale			Fonction publique hospitalière			Fonctions publiques territoriale et hospitalière		
	Titulaires civils hors La Poste et France Télécom			Titulaires civils			Militaires [1]			Titulaires [2]			Titulaires [2]			Titulaires [2]		
	Départs pour ancienneté [3]	Départs pour motifs familiaux [4]	Départs pour invalidité	Départs pour ancienneté [3]	Départs pour motifs familiaux [4]	Départs pour invalidité	Départs pour ancienneté [3]	Départs pour motifs familiaux [4]	Départs pour invalidité	Départs pour ancienneté [3]	Départs pour motifs familiaux [4]	Départs pour invalidité	Départs pour ancienneté [3]	Départs pour motifs familiaux [4]	Départs pour invalidité	Départs pour ancienneté [3]	Départs pour motifs familiaux [4]	Départs pour invalidité
Ensemble des départs (y compris invalidité et anticipé)	**36 791**	**3 639**	**2 475**	**42 096**	**3 779**	**3 390**	**9 861**	**1**	**1 553**	**20 935**	**2 293**	**3 057**	**14 487**	**2 546**	**1 646**	**35 422**	**4 839**	**4 703**
Hommes (en %)	*48,4 %*	*3,1 %*	*36,8 %*	*51,0 %*	*3,4 %*	*42,4 %*	*92,5 %*	*n.s.*	*87,3 %*	*48,4 %*	*1,2 %*	*44,6 %*	*24,6 %*	*0,5 %*	*22,1 %*	*38,7 %*	*0,8 %*	*36,7 %*
Femmes (en %)	*51,6 %*	*96,9 %*	*63,2 %*	*49,0 %*	*96,6 %*	*57,6 %*	*7,5 %*	*n.s.*	*12,7 %*	*51,6 %*	*98,8 %*	*55,4 %*	*75,4 %*	*99,5 %*	*77,9 %*	*61,3 %*	*99,2 %*	*63,3 %*
Titulaires comptant la durée de services requise dans un emploi de catégorie active au moment de leur départ [5]	8 406	1 029	434	10 667	1 050	708				1 530	32	135	9 019	1 876	816	10 549	1 895	951
Hommes (en %)	*57,9 %*	*0,6 %*	*52,5 %*	*64,7 %*	*1,0 %*	*65,0 %*				*88,8 %*	*0,0 %*	*90,4 %*	*17,0 %*	*0,2 %*	*14,2 %*	*27,4 %*	*0,2 %*	*25,0 %*
Femmes (en %)	*42,1 %*	*99,4 %*	*47,5 %*	*35,3 %*	*99,0 %*	*35,0 %*				*11,2 %*	*100,0 %*	*9,6 %*	*83,0 %*	*99,8 %*	*85,8 %*	*72,6 %*	*99,8 %*	*75,0 %*
Caractéristiques sur l'ensemble des départs :																		
Âge moyen à la radiation des cadres	60,9	58,6	56,1	60,7	58,6	56,1	46,8	n.s.	27,0	61,2	59,9	55,8	58,8	56,1	54,1	60,2	57,9	55,2
Âge moyen de première mise en paiement	61,1	58,7	56,1	60,9	58,6	56,1	46,9	n.s.	27,0	61,4	59,9	55,8	59,0	56,1	54,1	60,4	57,9	55,2
Part des agents encore rémunérés dans la FP moins d'un an avant la liquidation	97,2 %	99,8 %	99,9 %	97,2 %	99,7 %	99,9 %	99,3 %	n.s.	100,0 %	98,6 %	99,8 %	100,0 %	97,3 %	99,9 %	99,9 %	98,1 %	99,9 %	100,0 %
Durée moyenne de services acquis (en trimestres)	140,7	120,9	111,3	141,2	120,9	115,4	107,1	n.s.	25,4	111,3	100,8	87,6	129,1	110,9	102,6	118,6	106,1	92,8
Durée moyenne de bonifications acquises (en trimestres)	6,3	12,6	5,0	5,8	12,6	4,3	37,1	n.s.	7,6	3,7	9,4	2,8	4,8	11,5	4,3	4,1	10,5	3,4
Durée moyenne d'assurance tous régimes (en trimestres)	168,8	162,6	141,6	168,3	162,7	142,6	144,3	n.s.	33,1	171,8	173,6	145,1	169	159,8	147,5	170,6	166,4	146,0
Part des pensions avec décote [6]	15,5 %	6,8 %	-	17,2 %	6,8 %	-	11,1 %	n.s.	-	7,4 %	8,5 %	-	10,8 %	11,8 %	-	8,8 %	10,2 %	-
Perte mensuelle moyenne liée à la décote (en euros) [6]	-93	-178	-	-93	-180	-	-49	n.s.	-	-59	-155	-	-69	-164	-	-64	-161	-
Taux moyen de décote [6]	5,0 %	18,2 %	-	5,3 %	18,2 %	-	6,0 %	n.s.	-	5,9 %	19,4 %	-	5,4 %	21,4 %	-	5,7 %	20,6 %	-
Coût induit par la décote (en millions d'euros) [6]	-6	-1	-	-8	-1	-	-1	n.s.	-	-1,1	-0,4	-	-1,3	-0,6	-	-2,4	-1,0	-
Part des pensions avec surcote [6]	42,1 %	28,3 %	11,6 %	38,6 %	28,3 %	9,4 %				30,6 %	29,1 %	0,7 %	15,7 %	10,7 %	0,8 %	24,5 %	19,4 %	0,7 %
Bénéfice mensuel moyen lié à la surcote (en euros) [6]	300	313	173	295	309	166				163	203	142	175	202	130	166	202	140
Taux moyen de surcote [6]	11,6 %	12,8 %	9,8 %	11,5 %	12,8 %	9,5 %				11,4 %	13,6 %	10,3 %	9,5 %	10,8 %	8,1 %	10,9 %	12,8 %	9,9 %
Coût induit par la surcote (en millions d'euros) [6]	55,8	3,9	0,6	57,5	4,0	0,6				12,6	1,6	0,2	4,8	0,7	0,0	17,3	2,3	0,3
Taux moyen de liquidation	70,1 %	66,6 %	54,3 %	69,8 %	66,5 %	55,7 %	65,9 %	n.s.	15,3 %	54,9 %	55,3 %	44,5 %	62,5 %	59,5 %	50,9 %	58,0 %	57,5 %	46,7 %
Taux moyen de liquidation hors décote et surcote	67,1 %	64,5 %	53,5 %	67,2 %	64,4 %	55,0 %	66,2 %	n.s.	15,3 %	52,8 %	53,2 %	44,1 %	61,8 %	59,6 %	50,8 %	56,5 %	56,6 %	46,4 %
Part des pensions au taux plein [7]	33,4 %	34,6 %	9,6 %	32,7 %	34,5 %	8,7 %	49,1 %	n.s.	2,1 %	15,7 %	12,8 %	2,3 %	16,3 %	23,0 %	3,9 %	16,0 %	18,1 %	2,9 %
Pensions au taux de 80 % (hors surcote, décote et minimum garanti)	3,7 %	17,5 %	1,9 %	3,5 %	17,3 %	1,6 %	39,6 %	n.s.	1,8 %	1,3 %	6,6 %	0,1 %	1,5 %	9,9 %	0,7 %	1,4 %	8,3 %	0,3 %
Indice moyen à la liquidation	667	616	508	646	610	490	515	n.s.	324	437	414	361	476	452	393	453	434	372
Part des pensions au minimum garanti	5,3 %	7,5 %	27,2 %	5,5 %	7,7 %	27,3 %	10,8 %	n.s.	89,7 %	28,9 %	36,3 %	64,5 %	14,6 %	16,6 %	49,7 %	23,1 %	26,0 %	59,3 %
Part de la majoration pour enfant dans le montant principal de la pension	1,7 %	9,6 %	1,6 %	1,7 %	9,5 %	1,6 %	1,8 %	n.s.	0,1 %	12,5 %	11,6 %	12,2 %	12,0 %	11,1 %	12,7 %	12,4 %	11,3 %	12,6 %
Pension mensuelle moyenne (en euros)																		
Avantage principal	2 244	1 967	1 411	2 165	1 948	1 376	1 660	n.s.	309	1 234	1 160	882	1 447	1 309	1 041	1 321	1 238	938
Avantage principal et accessoire [8]	2 296	2 178	1 495	2 214	2 157	1 454	1 711	n.s.	312	1 264	1 286	966	1 507	1 483	1 185	1 364	1 390	1 042

Source : Rapport annuel sur l'état de la fonction publique - édition 2013.

(1) Hors pensions anciennement cristallisées et y compris soldes de réserve.

(2) Titulaires affiliés à la CNRACL, dont la durée hebdomadaire de travail est d'au minimum 28 heures. Les médecins hospitaliers, qui relèvent du régime général et de l'Ircantec, ne sont pas pris en compte.

(3) Y compris carrières longues et hors motifs familiaux. Les fonctionnaires handicapés ne sont pas pris en compte par la CNRACL (soit 133 nouveaux pensionnés pour la FPT et 40 pour la FPH). Le SRE les inclut dans les départs pour motifs familiaux : 141 départs de fonctionnaires handicapés en 2012 et 41 départs de fonctionnaires infirmes ou ayant un conjoint infirme sur les 3379 départs pour motifs familiaux de titulaires civils.

(4) Les départs anticipés pour motifs familiaux sont ouverts dans quatre situations :
- pour les agents ayant plus de 15 ans de services, qui ont trois enfants vivants ou qui ont élevés trois enfants pendant 9 ans ;
- pour les agents ayant plus de 15 ans de services, qui ont un enfant âgé de plus d'un an et atteint d'une invalidité d'au moins 80 % ;
- pour les agents ayant plus de 15 ans de services, qui sont (ou leur conjoint) atteints d'une infirmité ou d'une maladie incurable empêchant toute activité professionnelle ;
- pour les fonctionnaires handicapés, qui ont validé, depuis la reconnaissance d'un handicap entraînant une incapacité permanente d'au moins 80 %, les durées d'assurance et de trimestres cotisés fixées par décret.

Les données transmises par la CNRACL n'incluent pas cette quatrième situation.

(5) Les agents titulaires ayant accompli au moins 15 ans de services dans un emploi de catégorie active pouvaient partir à la retraite dès 55 ans (au lieu de 60), voire 50 ans pour certaines professions jusqu'en 2010, l'ensemble des bornes d'âge ainsi que les durées de services effectifs exigées devant être progressivement relevées de 2 ans suite à la loi n° 2010-1330 du 9 novembre 2010 portant réforme des retraites. En 2012, 15 ans et 9 mois de services actifs sont ainsi requis au moment du départ à la retraite, avec, pour la génération 1955 par exemple, une limite d'âge de 55,25 ans ou 50,25 ans selon les professions (au lieu de 60,25).

(6) Hors pensions portées au minimum garanti. Le taux et les perte/bénéfice sont calculés sur les seuls bénéficiaires de la surcote ou de la décote. Pour les indicateurs concernant la décote :
- coté Service des retraites de l'État, seuls les départs pour ancienneté ont été pris en compte.
- coté CNRACL, les départs pour motifs d'ancienneté et familiaux (hors invalidité) ont été pris en compte.

(7) Le coût présenté ici ne prend pas en compte les effets induits des modifications de comportements consécutifs aux incitations de la décote et la surcote. En effet, la décote et la surcote incitent au report d'activité, qui a pour effet de diminuer la charge de pension et d'augmenter les recettes de cotisations. Ces effets financiers induits n'ont pas été quantifiés et ne sont pas pris en compte dans les coûts et économies présentées.

(8) Taux de liquidation de 75 % et plus, sans tenir compte de la surcote ni de la décote, ni des pensions portées au minimum garanti.

(9) Les accessoires de pension comprennent la majoration de pension pour enfants, la majoration pour tierce personne, la rente viagère d'invalidité et la prise en compte de la NBI et de l'IMT.

Figure 2.4-15 : Effectifs d'agents titulaires civils des trois versants de la fonction publique et militaires dont la pension est entrée en paiement en 2012, caractéristiques sur les départs pour ancienneté (1ère partie)

Flux de pensionnés de droit direct dont la pension est entrée en paiement en 2012	Fonction publique de l'État											
	Titulaires civils hors La Poste et France Télécom - Départs pour ancienneté				Titulaires civils - Départs pour ancienneté				Militaires (1) - Tous motifs de départ			
			Catégorie active (3)				Catégorie active (3)		Terre, Mer et Air		Gendarmerie	
	Carrières longues	Catégorie sédentaire (2)	Départ à 55 ans	Départ à 50 ans	Carrières longues	Catégorie sédentaire (2)	Départ à 55 ans	Départ à 50 ans	Non officiers	Officiers	Non officiers	Officiers
Ensemble des départs	**2 538**	**25 847**	**7 375**	**1 031**	**2 915**	**28 514**	**9 590**	**1 077**	**7 612**	**1 333**	**2 058**	**412**
Hommes (en %)	*43,0 %*	*45,8 %*	*54,1 %*	*85,3 %*	*45,9 %*	*46,3 %*	*62,4 %*	*85,5 %*	*89,5 %*	*94,8 %*	*96,9 %*	*99,8 %*
Femmes (en %)	*57,0 %*	*54,2 %*	*45,9 %*	*14,7 %*	*54,1 %*	*53,7 %*	*37,6 %*	*14,5 %*	*10,5 %*	*5,2 %*	*3,1 %*	*0,2 %*
Caractéristiques sur l'ensemble des départs :												
Âge moyen à la radiation des cadres	60,0	62,2	58,0	52,7	60,0	62,0	57,9	52,4	40,4	51,1	51,0	55,2
Âge moyen de première mise en paiement	60,1	62,4	58,0	53,5	60,1	62,3	58,0	53,6	40,4	51,6	51,1	55,3
Part des agents encore rémunérés dans la FP moins d'un an avant la liquidation	99,5 %	96,5 %	99,8 %	91,8 %	99,5 %	96,5 %	99,8 %	87,8 %	100,0 %	95,3 %	100,0 %	99,5 %
Durée moyenne de services acquis (en trimestres)	145,0	140,0	143,9	126,3	145,9	140,2	144,5	124,8	81,7	123,8	121,8	141,0
Durée moyenne de bonifications acquises (en trimestres)	4,6	4,9	9,7	19,7	4,3	4,8	7,9	18,8	31,6	51,6	27,7	28,8
Durée moyenne d'assurance tous régimes (en trimestres)	177,3	169,5	164,7	158,6	177,2	169,3	163,8	158,4	113,2	178,9	150,5	170,7
Part des pensions avec décote (4)	-	14,0 %	24,7 %	24,2 %	-	14,5 %	29,6 %	23,8 %	12,3 %	9,9 %	1,5 %	1,0 %
Perte mensuelle moyenne liée à la décote (en euros) (4)	-	-92	-91	-119	-	-91	-95	-119	-42	-101	-35	-104
Taux moyen de décote (4)	-	5,1 %	4,6 %	6,5 %	-	5,1 %	5,6 %	6,7 %	6,2 %	4,8 %	5,2 %	4,3 %
Coût induit par la décote (en millions d'euros) (4)	-	-4,0	-2,0	-0,4	-	-4,5	-3,2	-0,4	-0,5	-0,2	0,0	0,0
Part des pensions avec surcote (4)	-	56,2 %	13,3 %	-	-	52,6 %	13,1 %	-				
Bénéfice mensuel moyen lié à la surcote (en euros) (4)	-	300	295	-	-	297	270	-				
Taux moyen de surcote (4)	-	11,5 %	11,8 %	-	-	11,5 %	11,5 %	-				
Coût induit par la surcote (en millions d'euros) (4)	-	52,3	3,5	-	-	53,5	4,1	-				
Taux moyen de liquidation	70,2 %	71,1 %	66,9 %	68,0 %	70,0 %	70,2 %	65,9 %	68,2 %	51,7 %	74,8 %	71,8 %	79,1 %
Taux moyen de liquidation hors décote et surcote	66,0 %	70,6 %	67,8 %	68,0 %	66,1 %	70,2 %	66,9 %	68,2 %	52,0 %	75,1 %	71,8 %	79,1 %
Part des pensions au taux plein (4)	31,7 %	37,9 %	21,9 %	41,9 %	31,8 %	33,6 %	21,0 %	42,9 %	28,5 %	74,5 %	64,9 %	93,2 %
Pensions au taux de 80 % (hors surcote, décote et minimum garanti)	3,5 %	4,8 %	2,9 %	2,4 %	3,5 %	4,2 %	2,8 %	2,2 %	23,0 %	63,8 %	48,3 %	82,3 %
Indice moyen à la liquidation	683	658	612	554	670	609	602	550	406	783	548	770
Part des pensions au minimum garanti	5,7 %	2,3 %	1,9 %	11,7 %	5,9 %	2,7 %	5,1 %	11,4 %	31,6 %	0,0 %	2,5 %	0,0 %
Part de la majoration pour enfant dans le montant principal de la pension	1,6 %	1,8 %	3,1 %	1,2 %	1,6 %	2,0 %	3,2 %	1,4 %	0,8 %	4,0 %	2,2 %	3,4 %
Pension mensuelle moyenne (en euros)												
Avantage principal	2 315	2 196	1 937	1 796	2 264	2 016	1 895	1 787	1 070	2 768	1 867	2 852
Avantage principal et accessoire (7)	2 369	2 239	1 999	1 837	2 316	2 060	1 957	1 827	1 092	2 916	1 917	2 965

Source : Rapport annuel sur l'état de la fonction publique - édition 2013.
(1) Hors pensions anciennement cristallisées et y compris soldes de réserve.
(2) Pour les départs pour ancienneté uniquement, hors carrières longues et hors départs pour motifs familiaux
(3) Les agents titulaires ayant accompli au moins 15 ans de services dans un emploi de catégorie active pouvaient partir à la retraite dès 55 ans (au lieu de 60), voire 50 ans pour certaines professions jusqu'en 2010, l'ensemble des bornes d'âge ainsi que les durées de services effectifs exigées devant être progressivement relevées de 2 ans suite à la loi n° 2010-1330 du 9 novembre 2010 portant réforme des retraites. En 2012, 15 ans et 9 mois de services actifs sont ainsi requis au moment du départ à la retraite, avec, pour la génération 1955 par exemple, une limite d'âge de 55,25 ans ou 50,25 ans selon les professions (au lieu de 60,25).
(4) Hors pensions portées au minimum garanti. Le taux et les perte/bénéfice sont calculés sur les seuls bénéficiaires de la surcote ou de la décote. Pour les indicateurs concernant la décote : - coté Service des retraites de l'État, seuls les départs pour ancienneté ont été pris en compte. - coté CNRACL, les départs pour motifs d'ancienneté et familiaux (hors invalidité) ont été pris en compte.
(5) Le coût présenté ici ne prend pas en compte les effets induits des modifications de comportements consécutifs aux incitations de la décote et la surcote. En effet, la décote et la surcote incitent au report d'activité, qui a pour effet de diminuer la charge de pension et d'augmenter les recettes de cotisations. Ces effets financiers induits n'ont pas été quantifiés et ne sont pas pris en compte dans les coûts et économies présentées.
(6) Taux de liquidation de 75 % et plus, sans tenir compte de la surcote ni de la décote, ni des pensions portées au minimum garanti.
(7) Les accessoires de pension comprennent la majoration de pension pour enfants, la majoration pour tierce personne, la rente viagère d'invalidité et la prise en compte de la NBI et de l'IMT.

Figure 2.4-15 : Effectifs d'agents titulaires civils des trois versants de la fonction publique et militaires dont la pension est entrée en paiement en 2012, caractéristiques sur les départs pour ancienneté (2ème partie)

Flux de pensionnés de droit direct dont la pension est entrée en paiement en 2012	Fonction publique territoriale Titulaires (1)				Fonction publique hospitalière Titulaires (1)				Fonctions publiques territoriale et hospitalière Titulaires (1)			
	Carrières longues	Catégorie sédentaire	Catégorie active (2)		Carrières longues	Catégorie sédentaire	Catégorie active (2)		Carrières longues	Catégorie sédentaire	Catégorie active (2)	
			Départ à 55 ans	Départ à 50 ans			Départ à 55 ans	Départ à 50 ans			Départ à 55 ans	Départ à 50 ans
Ensemble des départs	**3 973**	**15 403**	**1 519**	**40**	**1 192**	**4 389**	**8 906**	**-**	**5 165**	**19 792**	**10 425**	**40**
Hommes (en %)	*68,2 %*	*39,2 %*	*88,7 %*	*100,0 %*	*59,5 %*	*30,4 %*	*17,0 %*	-	*66,2 %*	*37,3 %*	*27,5 %*	*100,0 %*
Femmes (en %)	*31,8 %*	*60,8 %*	*11,3 %*	*0,0 %*	*40,5 %*	*69,6 %*	*83,0 %*	-	*33,8 %*	*62,7 %*	*72,5 %*	*0,0 %*
Caractéristiques sur l'ensemble des départs :												
Âge moyen à la radiation des cadres	59,8	61,9	58,5	55,3	59,7	60,9	57,6	-	59,8	61,7	57,7	55,3
Âge moyen de première mise en paiement	59,8	62,1	58,6	55,3	59,8	61,5	57,7	-	59,8	62,0	57,8	55,3
Part des agents encore rémunérés dans la FP moins d'un an avant la liquidation	99,4 %	98,2 %	99,7 %	100,0 %	98,9 %	94,6 %	98,5 %	-	99,3 %	97,4 %	98,7 %	100,0 %
Durée moyenne de services acquis (en trimestres)	117,6	107,6	132,1	127,0	136,7	121,7	131,7	-	122,0	110,8	131,8	127,0
Durée moyenne de bonifications acquises (en trimestres)	1,7	3,6	9,0	37,7	2,3	4,5	5,2	-	1,9	3,8	5,8	37,7
Durée moyenne d'assurance tous régimes (en trimestres)	177,0	170,3	172,3	189,4	176,7	167,8	168,6	-	176,9	169,8	169,1	189,4
Part des pensions avec décote (3)	-	8,9 %	11,2 %	-	-	10,3 %	12,6 %	-	-	9,2 %	12,4 %	-
Perte mensuelle moyenne liée à la décote (en euros) (3)	-	-58	-73	-	-	-65	-71	-	-	-60	-71	-
Taux moyen de décote (3)	-	5,9 %	6,0 %	-	-	5,4 %	5,4 %	-	-	5,8 %	5,5 %	-
Coût induit par la décote (en millions d'euros) (4)	-	-1,0	-0,1	-	-	-0,4	-0,9	-	-	-1,3	-1,1	-
Part des pensions avec surcote (3)	-	40,3 %	13,4 %	10,0 %	-	36,9 %	7,3 %	-	-	39,5 %	8,2 %	10,0 %
Bénéfice mensuel moyen lié à la surcote (en euros) (3)	-	164	145	238	-	178	168	-	-	167	163	238
Taux moyen de surcote (3)	-	11,4 %	9,5 %	12,4 %	-	9,7 %	9,1 %	-	-	11,1 %	9,2 %	12,4 %
Coût induit par la surcote (en millions d'euros) (4)		12,2	0,4	0,0	-	3,5	1,3	-	-	15,7	1,7	0,0
Taux moyen de liquidation	54,6 %	53,9 %	65,5 %	76,5 %	63,6 %	60,0 %	63,6 %	-	56,7 %	55,2 %	63,9 %	76,5 %
Taux moyen de liquidation hors décote et surcote	54,6 %	51,1 %	65,0 %	75,6 %	63,6 %	57,8 %	63,5 %	-	56,7 %	52,6 %	63,7 %	75,6 %
Part des pensions au taux plein (5)	11,4 %	15,3 %	30,0 %	62,5 %	19,5 %	24,3 %	12,0 %	-	13,2 %	17,3 %	14,6 %	62,5 %
Pensions au taux de 80 % (hors surcote, décote et minimum garanti)	0,1 %	1,3 %	3,5 %	30,0 %	0,5 %	1,8 %	1,4 %	-	0,2 %	1,5 %	1,7 %	30,0 %
Indice moyen à la liquidation	405	442	475	446	431	486	477	-	411	452	477	446
Part des pensions au minimum garanti	39,2 %	27,6 %	16,2 %	0,0 %	19,4 %	16,8 %	12,9 %	-	34,6 %	25,2 %	13,4 %	0,0 %
Part de la majoration pour enfant dans le montant principal de la pension	12,1 %	12,6 %	11,9 %	15,0 %	11,4 %	12,3 %	11,9 %	-	12,0 %	12,6 %	11,9 %	15,0 %
Pension mensuelle moyenne (en euros)												
Avantage principal	1 123	1 235	1 502	1 596	1 327	1 470	1 452	-	1 170	1 287	1 459	1 596
Avantage principal et accessoire (6)	1 155	1 263	1 561	1 638	1 355	1 500	1 531	-	1 201	1 315	1 535	1 638

Source : Rapport annuel sur l'état de la fonction publique - édition 2013.
(1) Titulaires affiliés à la CNRACL, dont la durée hebdomadaire de travail est d'au minimum 28 heures. Les départs pour handicap ne sont pas pris en compte ainsi que les médecins hospitaliers, qui relèvent du régime général et de l'Ircantec.
(2) Les agents titulaires ayant accompli au moins 15 ans de services dans un emploi de catégorie active pouvaient partir à la retraite dès 55 ans (au lieu de 60), voire 50 ans pour certaines professions jusqu'en 2010, l'ensemble des bornes d'âge ainsi que les durées de services effectifs exigées devant être progressivement relevées de 2 ans suite à la loi n° 2010-1330 du 9 novembre 2010 portant réforme des retraites. En 2012, 15 ans et 9 mois de services actifs sont ainsi requis au moment du départ à la retraite, avec, pour la génération 1955 par exemple, une limite d'âge de 55,25 ans ou 50,25 ans selon les professions (au lieu de 60,25).
(3) Hors pensions portées au minimum garanti.
(4) Le coût présenté ici ne prend pas en compte les effets induits des modifications de comportements consécutifs aux incitations de la décote et la surcote. En effet, la décote et la surcote incitent au report d'activité, qui a pour effet de diminuer la charge de pension et d'augmenter les recettes de cotisations. Ces effets financiers induits n'ont pas été quantifiés et ne sont pas pris en compte dans les coûts et économies présentées.
(5) Taux de liquidation de 75 % et plus, sans tenir compte de la surcote ni de la décote, ni des pensions portées au minimum garanti.
(6) Les accessoires de pension comprennent la majoration de pension pour enfants, la majoration pour tierce personne, la rente viagère d'invalidité et la prise en compte de la NBI et de l'IMT.

Figure 2.4-16 : Pensions de droit dérivé entrées en paiement en 2012 et principales caractéristiques

Flux de pensionnés de droit dérivé dont la pension est entrée en paiement en 2012	Fonction publique de l'État										Fonction publique territoriale		Fonction publique hospitalière		Fonctions publiques territoriale et hospitalière	
	Titulaires civils hors La Poste et France Télécom [1]		Titulaires civils [1]		Militaires [1]		Ensemble régime des fonctionnaires et militaires de l'État		Ouvriers d'État		Titulaires [2]		Titulaires [2]		Titulaires [2]	
	Décès en activité	Décès en retraite	Décès en activité	Décès en retraite	Décès en activité	Décès en retraite	Décès en activité	Décès en retraite	Décès en activité	Décès en retraite	Décès en activité	Décès en retraite	Décès en activité	Décès en retraite	Décès en activité	Décès en retraite
Effectifs	**1 690**	**14 535**	**2 087**	**16 318**	**194**	**6 991**	**2 281**	**23 309**	**44**	**1 441**	**1 203**	**4 943**	**551**	**2 678**	**1 754**	**7 621**
Hommes	560	3 390	637	3 734	3	65	640	3 799	41	1 377	380	964	335	1 249	715	2 213
Femmes	810	11 074	1 072	12 498	143	6 863	1 215	19 361	3	58	805	3 953	207	1 419	1 012	5 372
Orphelins [3]	320	71	378	86	48	63	426	149	0	6	18	26	9	10	27	36
Âge moyen de première mise en paiement	54,0	76,3	53,8	75,3	42,9	74,5			54,4	76,4	53,4	72,8	53,1	72,5	53,4	72,7
Pension mensuelle moyenne en euros :																
Avantage principal	757	967	735	950	738	849			751	827	495	600	532	631	507	611
Avantage principal et accessoire	784	1 011	760	993	750	894			790	867	513	639	557	666	527	648

Source : Rapport annuel sur l'état de la fonction publique - édition 2013.

(1) Effectifs hors pensions anciennement cristallisées. Indicateurs calculés hors pensions d'orphelins.

(2) Titulaires de la FPT et FPH affiliés à la CNRACL, dont la durée hebdomadaire de travail est d'au minimum 28 heures. Les médecins hospitaliers, qui relèvent du régime général et de l'Ircantec, ne sont pas pris en compte.

(3) SRE : pensions principales d'orphelins. CNRACL et FSPOEIE : pensions principales d'orphelin majeur infirme.

Figure 2.4-17 : Ventilation par âge et par sexe des agents titulaires de la fonction publique de l'État dont la pension (premier droit) est entrée en paiement en 2012

Âge à la date d'effet de la pension	Départs pour motifs d'ancienneté ou familiaux [1] hors La Poste et France Télécom						Départs pour motif d'invalidité hors La Poste et France Télécom				Départs pour motifs d'ancienneté ou familiaux [1] toutes pensions civiles						Départs pour motif d'invalidité toutes pensions civiles				Total des pensions civiles FPE
	Hommes	Femmes	**Total**	*dont départs pour carrières longues*	*dont départs pour motifs familiaux [1]*	dont titulaires comptant la durée de services requise dans un emploi de catégorie active au moment de leur départ [2]	Hommes	Femmes	**Total**	dont titulaires comptant la durée de services requise dans un emploi de catégorie active au moment de leur départ [2]	Hommes	Femmes	**Total**	*dont départs pour carrières longues*	*dont départs pour motifs familiaux [1]*	dont titulaires comptant la durée de services requise dans un emploi de catégorie active au moment de leur départ [2]	Hommes	Femmes	Total	dont titulaires comptant la durée de services requise dans un emploi de catégorie active au moment de leur départ [2]	
Moins de 40 ans	0	9	**9**	0	9	1	30	33	**63**	1	0	11	**11**	0	11	1	32	36	68	1	**79**
40 ans	0	8	**8**	0	8	1	5	12	**17**	1	0	8	**8**	0	8	1	7	12	19	1	**27**
41 ans	2	8	**10**	0	10	1	8	10	**18**	3	2	8	**10**	0	10	1	10	11	21	4	**31**
42 ans	0	14	**14**	0	14	2	5	20	**25**	1	0	14	**14**	0	14	2	6	23	29	2	**43**
43 ans	0	13	**13**	0	13	1	5	10	**15**	2	1	13	**14**	0	14	1	8	11	19	2	**33**
44 ans	0	10	**10**	0	10	2	10	20	**30**	1	0	10	**10**	0	10	2	16	27	43	1	**53**
45 ans	0	4	**4**	0	4	0	7	11	**18**	3	0	4	**4**	0	4	0	9	12	21	4	**25**
46 ans	1	8	**9**	0	9	0	9	19	**28**	6	1	9	**10**	0	10	0	14	24	38	7	**48**
47 ans	0	11	**11**	0	11	3	12	22	**34**	4	0	12	**12**	0	12	3	19	28	47	6	**59**
48 ans	2	14	**16**	0	16	4	11	35	**46**	10	2	18	**20**	0	20	4	18	41	59	12	**79**
49 ans	0	11	**11**	0	11	1	25	32	**57**	13	0	11	**11**	0	11	1	32	38	70	16	**81**
50 ans	51	21	**72**	0	18	57	23	35	**58**	19	51	21	**72**	0	18	57	35	43	78	23	**150**
51 ans	92	52	**144**	0	44	132	34	55	**89**	28	92	52	**144**	0	44	132	45	69	114	36	**258**
52 ans	167	140	**307**	0	113	284	36	61	**97**	24	167	142	**309**	0	115	284	55	78	133	29	**442**
53 ans	220	165	**385**	0	151	361	35	66	**101**	38	220	169	**389**	0	155	362	67	88	155	60	**544**
54 ans	264	185	**449**	0	174	422	43	78	**121**	43	266	188	**454**	0	179	425	86	113	199	65	**653**
55 ans	1 238	814	**2 052**	0	214	1 954	70	82	**152**	75	1 917	932	**2 849**	0	225	2 721	123	119	242	110	**3 091**
56 ans	621	930	**1 551**	0	258	1 401	68	91	**159**	43	870	963	**1 833**	0	264	1 676	135	127	262	88	**2 095**
57 ans	769	1 008	**1 777**	13	355	1 496	61	110	**171**	44	1 081	1 054	**2 135**	14	370	1 837	121	145	266	78	**2 401**
58 ans	535	808	**1 343**	77	350	978	65	132	**197**	26	832	848	**1 680**	92	371	1 278	132	170	302	62	**1 982**
59 ans	502	804	**1 306**	362	304	684	84	147	**231**	20	705	855	**1 560**	439	313	856	146	191	337	47	**1 897**
60 ans	4 337	7 489	**11 826**	2 086	461	636	103	171	**274**	16	5 743	8 636	**14 379**	2 370	481	817	143	211	354	34	**14 733**
61 ans	2 209	3 172	**5 381**	0	305	354	52	105	**157**	6	2 418	3 300	**5 718**	0	313	449	63	119	182	13	**5 900**
62 ans	1 734	2 206	**3 940**	0	252	249	44	86	**130**	3	1 861	2 275	**4 136**	0	261	301	46	92	138	3	**4 274**
63 ans	1 231	1 358	**2 589**	0	162	154	27	50	**77**	2	1 289	1 403	**2 692**	0	168	179	28	52	80	2	**2 772**
64 ans	963	940	**1 903**	0	94	97	19	34	**53**	0	1 026	976	**2 002**	0	100	139	19	35	54	0	**2 056**
65 ans	1 984	1 852	**3 836**	0	176	136	20	37	**57**	2	2 038	1 900	**3 938**	0	184	162	21	39	60	2	**3 998**
Plus de 65 ans	988	466	**1 454**	0	93	24	0	0	**0**	0	993	468	**1 461**	0	94	26	0	0	0	0	**1 461**
Total	**17 910**	**22 520**	**40 430**	**2 538**	**3 639**	**9 435**	**911**	**1 564**	**2 475**	**434**	**21 575**	**24 300**	**45 875**	**2 915**	**3 779**	**11 717**	**1 436**	**1 954**	**3 390**	**708**	**49 265**
Âge moyen	**61,0**	**60,8**	**60,9**	**60,1**	**58,7**	**57,3**	**56,0**	**56,2**	**56,1**	**54,7**	**60,7**	**60,8**	**60,7**	**60,1**	**58,6**	**57,4**	**56,0**	**56,2**	**56,1**	**55,3**	**60,4**

Source : Rapport annuel sur l'état de la fonction publique - édition 2013.
(1) Les départs anticipés pour motifs familiaux sont ouverts dans quatre situations :
- pour les agents ayant plus de 15 ans de services, qui ont trois enfants vivants ou qui ont élevés trois enfants pendant 9 ans ;
- pour les agents ayant plus de 15 ans de services, qui ont un enfant âgé de plus d'un an et atteint d'une invalidité d'au moins 80 % ;
- pour les agents ayant plus de 15 ans de services, qui sont (ou leur conjoint) atteints d'une infirmité ou d'une maladie incurable empêchant toute activité professionnelle ;
- pour les fonctionnaires handicapés, qui ont validé, depuis la reconnaissance d'un handicap entraînant une incapacité permanente d'au moins 80 %, les durées d'assurance et de trimestres cotisés fixées par décret.
Les données transmises par la CNRACL n'incluent pas cette quatrième situation.
(2) Titulaires comptant au moins 15 ans et 9 mois de services actifs au moment de leur départ à la retraite en 2012. Les agents titulaires ayant accompli cette durée de services dans un emploi de catégorie active peuvent partir à la retraite à un âge plus précoce (par exemple pour la génération 1955 : 55,25 ans ou 50,25 ans selon les professions, au lieu de 60,25 ans).

Figure 2.4-18 : Ventilation par âge et par sexe des agents titulaires de la fonction publique territoriale [1] dont la pension est entrée en paiement en 2012

Âge à l'entrée en jouissance de la pension	Départs pour motifs d'ancienneté ou familiaux [2]						Départs pour motif d'invalidité				FPT Total des pensions CNRACL
	Hommes	Femmes	**Total**	*dont départs carrières longues*	*dont départs anticipés pour motifs familiaux [2]*	*dont titulaires comptant la durée de services requise dans un emploi de catégorie active au moment de leur départ [3]*	Hommes	Femmes	**Total**	*dont titulaires comptant la durée de services requise dans un emploi de catégorie active au moment de leur départ [3]*	
Moins de 40 ans	1	11	**12**	0	12	0	28	19	**47**	0	**59**
40 ans	0	4	**4**	0	4	0	10	9	**19**	0	**23**
41 ans	0	11	**11**	0	11	0	6	11	**17**	0	**28**
42 ans	1	9	**10**	0	10	0	10	8	**18**	0	**28**
43 ans	0	10	**10**	0	10	0	7	16	**23**	1	**33**
44 ans	0	7	**7**	0	7	0	21	26	**47**	1	**54**
45 ans	0	6	**6**	0	6	0	21	26	**47**	2	**53**
46 ans	0	15	**15**	0	15	1	22	32	**54**	2	**69**
47 ans	0	5	**5**	0	5	1	31	35	**66**	3	**71**
48 ans	0	11	**11**	0	11	0	26	37	**63**	2	**74**
49 ans	0	10	**10**	0	10	0	26	50	**76**	0	**86**
50 ans	6	11	**17**	0	12	0	38	60	**98**	5	**115**
51 ans	6	18	**24**	0	19	1	48	56	**104**	7	**128**
52 ans	4	17	**21**	0	18	0	53	51	**104**	10	**125**
53 ans	3	16	**19**	0	17	1	53	76	**129**	9	**148**
54 ans	7	24	**31**	0	24	5	75	71	**146**	10	**177**
55 ans	287	61	**348**	0	37	307	100	117	**217**	19	**602**
56 ans	143	103	**246**	1	90	156	93	126	**219**	13	**483**
57 ans	245	163	**408**	66	146	197	101	122	**223**	12	**645**
58 ans	554	211	**765**	425	145	189	147	147	**294**	14	**1 071**
59 ans	984	507	**1 491**	1 141	166	173	163	203	**366**	11	**1 878**
60 ans	4 349	5 802	**10 151**	2 340	671	337	131	156	**287**	12	**10 452**
61 ans	1 111	1 702	**2 813**	0	253	85	59	98	**157**	1	**2 978**
62 ans	691	1 223	**1 914**	0	163	51	41	53	**94**	1	**2 010**
63 ans	436	722	**1 158**	0	111	14	19	40	**59**	0	**1 220**
64 ans	354	595	**949**	0	82	14	15	23	**38**	0	**990**
65 ans	774	1 449	**2 223**	0	184	24	18	25	**43**	0	**2 267**
Plus de 65 ans	214	335	**549**	0	54	6	0	2	**2**	0	**551**
Total	**10 170**	**13 058**	**23 228**	**3 973**	**2 293**	**1 562**	**1 362**	**1 695**	**3 057**	**135**	**26 418**
Âge moyen	**60,5**	**61,1**	**60,8**	**59,8**	**59,9**	**58,6**	**55,7**	**55,9**	**55,8**	**55,4**	**60,6**

Source : Rapport annuel sur l'état de la fonction publique - édition 2013.

(1) Titulaires affiliés à la CNRACL, dont la durée hebdomadaire de travail est d'au minimum 28 heures.

(2) Départs anticipés pour motifs familiaux hors départs pour handicap (133 en 2012).

(3) Titulaires comptant au moins 15 ans et 9 mois de services actifs au moment de leur départ à la retraite en 2012. Les agents titulaires ayant accompli cette durée de services dans un emploi de catégorie active peuvent partir à la retraite à un âge plus précoce (par exemple pour la génération 1955 : 55,25 ans ou 50,25 ans selon les professions, au lieu de 60,25 ans).

Figure 2.4-19 : Répartition par âge et par sexe des agents titulaires de la fonction publique hospitalière [1] dont la pension est entrée en paiement en 2012

Âge à l'entrée en jouissance de la pension	Départs pour motifs d'ancienneté ou familiaux [2]						Départs pour motif d'invalidité				FPH Total des pensions CNRACL
	Hommes	Femmes	**Total**	*dont départs carrières longues*	*dont départs anticipés pour motifs familiaux [2]*	*dont titulaires comptant la durée de services requise dans un emploi de catégorie active au moment de leur départ [3]*	Hommes	Femmes	**Total**	*dont titulaires comptant la durée de services requise dans un emploi de catégorie active au moment de leur départ [3]*	
Moins de 40 ans	0	50	**50**	0	50	12	11	39	**50**	4	**100**
40 ans	0	21	**21**	0	21	7	2	14	**16**	3	**37**
41 ans	0	28	**28**	0	28	12	2	10	**12**	4	**40**
42 ans	0	13	**13**	0	13	6	3	14	**17**	7	**30**
43 ans	1	17	**18**	0	18	6	5	15	**20**	10	**38**
44 ans	0	20	**20**	0	20	12	5	19	**24**	9	**44**
45 ans	0	18	**18**	0	18	9	4	31	**35**	18	**53**
46 ans	0	21	**21**	0	21	13	3	26	**29**	13	**50**
47 ans	1	18	**19**	0	19	16	8	25	**33**	17	**52**
48 ans	0	20	**20**	0	20	16	8	40	**48**	22	**68**
49 ans	0	14	**14**	0	14	7	5	36	**41**	24	**55**
50 ans	0	13	**13**	0	13	10	15	53	**68**	35	**81**
51 ans	1	54	**55**	0	55	51	14	48	**62**	39	**117**
52 ans	0	107	**107**	0	107	105	13	46	**59**	41	**166**
53 ans	0	132	**132**	0	132	125	20	78	**98**	67	**230**
54 ans	0	165	**165**	0	163	156	28	114	**142**	103	**307**
55 ans	361	3 018	**3 379**	0	411	3 364	26	142	**168**	121	**3 564**
56 ans	225	1 303	**1 528**	1	237	1 467	26	107	**133**	79	**1 664**
57 ans	249	1 233	**1 482**	34	213	1 397	43	84	**127**	55	**1 611**
58 ans	278	834	**1 112**	123	168	940	37	97	**134**	65	**1 249**
59 ans	356	853	**1 209**	329	171	824	39	99	**138**	38	**1 354**
60 ans	1 283	3 422	**4 705**	705	334	1 426	30	97	**127**	37	**4 834**
61 ans	320	818	**1 138**	0	114	410	7	26	**33**	4	**1 174**
62 ans	195	570	**765**	0	86	284	3	10	**13**	0	**779**
63 ans	98	213	**311**	0	24	88	3	7	**10**	0	**321**
64 ans	55	155	**210**	0	30	41	1	5	**6**	1	**217**
65 ans	128	280	**408**	0	36	80	2	1	**3**	0	**412**
Plus de 65 ans	21	51	**72**	0	10	11	0	0	**0**	0	**72**
Total	**3 572**	**13 461**	**17 033**	**1 192**	**2 546**	**10 895**	**363**	**1 283**	**1 646**	**816**	**18 719**
Âge moyen	**59,8**	**58,3**	**58,6**	**59,8**	**56,1**	**57,4**	**54,8**	**53,9**	**54,1**	**54,1**	**58,2**

Source : Rapport annuel sur l'état de la fonction publique - édition 2013.

(1) Titulaires affiliés à la CNRACL, dont la durée hebdomadaire de travail est d'au minimum 28 heures. Les médecins hospitaliers, qui relèvent du régime général et de l'Ircantec ne sont pas pris en compte.

(2) Départs anticipés pour motifs familiaux hors départs pour handicap (40 en 2012).

(3) Titulaires comptant au moins 15 ans et 9 mois de services actifs au moment de leur départ à la retraite en 2012. Les agents titulaires ayant accompli cette durée de services dans un emploi de catégorie active peuvent partir à la retraite à un âge plus précoce (par exemple pour la génération 1955 : 55,25 ans ou 50,25 ans selon les professions, au lieu de 60,25 ans).

Figure 2.4-20 : Ventilation par administration d'origine, catégorie hiérarchique et sexe des agents titulaires des trois versants de la fonction publique et militaires dont la pension est entrée en paiement en 2012 (1ère partie)

Administrations		Catégorie hiérarchique										Total Hommes	Total Femmes	Total
		A		B		C		Hors catégories (1)		Indéterminé (2)				
		Hommes	Femmes	Hommes	Femmes	Hommes	Femmes	Hommes	Femmes	Hommes	Femmes			
Fonction publique de l'État - civils	**Pensions civiles**	**12 148**	**14 113**	**2 198**	**4 129**	**2 204**	**5 580**	**2 348**	**271**	**4 113**	**2 161**	**23 011**	**26 254**	**49 265**
	Pensions civiles hors La Poste et France Télécom	**12 110**	**14 109**	**2 198**	**4 129**	**2 204**	**5 580**	**2 302**	**261**	**7**	**5**	**18 821**	**24 084**	**42 905**
	Affaires étrangères et européennes	35	14	24	17	26	74	0	0	0	0	85	105	190
	Agriculture et pêche	297	117	285	162	51	170	0	0	0	0	633	449	1 082
	culture et communication	108	64	30	32	62	76	0	0	0	0	200	172	372
	Défense (civils) et anciens combattants	170	30	133	145	98	460	0	0	0	0	401	635	1 036
	Écologie, développement durable, transports, logement	396	98	418	168	668	454	14	0	0	0	1 496	720	2 216
	dont aviation civile et Météo France	177	38	57	15	5	37	14	0	0	0	253	90	343
	Économie, finances et industrie ; budget, comptes publics, fonction publique	1 082	501	722	1 650	407	1 391	0	0	0	0	2 211	3 542	5 753
	Éducation nationale - enseignement supérieur	8 843	12 467	298	1 211	600	1 873	0	0	0	1	9 741	15 552	25 293
	Établissements publics de recherche (y compris INRA)	612	383	67	134	13	16	0	0	0	0	692	533	1 225
	Intérieur, outre-mer, collectivités territoriales, immigration	126	106	96	206	162	532	1 889	214	0	0	2 273	1 058	3 331
	Justice	235	188	61	224	48	333	399	47	0	0	743	792	1 535
	Services du Premier ministre	10	5	2	5	9	6	0	0	0	0	21	16	37
	Travail, emploi, santé	196	136	62	175	59	195	0	0	0	0	317	506	823
	Autres (ex-PTT)	0	0	0	0	1	0	0	0	7	4	8	4	12
	La Poste	20	2	0	0	0	0	0	0	3 201	1 591	3 221	1 593	4 814
	France Télécom	18	2	0	0	0	0	46	10	905	565	969	577	1 546
Militaires	Officiers généraux													120
	Officiers supérieurs													950
	Officiers subalternes													675
	Sous-officiers													7 075
	Caporaux et soldats													2 595

Source : Rapport annuel sur l'état de la fonction publique - édition 2013.
Note : L'appellation des ministères renvoie à la nomenclature d'exécution de la loi de finances initiale de 2012.
(1) Principalement des policiers et des agents de l'administration pénitentiaire.
(2) Pensions de La Poste et France Telecom pour l'essentiel.
(3) Titulaires affiliés à la CNRACL, dont la durée hebdomadaire de travail est d'au minimum 28 heures. Les médecins hospitaliers, qui relèvent du régime général et de l'Ircantec, ne sont pas pris en compte.
(4) Service départemental d'incendie et de secours.

Figure 2.4-20 : Ventilation par administration d'origine, catégorie hiérarchique et sexe des agents titulaires des trois versants de la fonction publique et militaires dont la pension est entrée en paiement en 2012 (2ème partie)

Administrations		Catégorie hiérarchique										Total Hommes	Total Femmes	Total
		A		B		C		Hors catégories (1)		Indéterminé (2)				
		Hommes	Femmes	Hommes	Femmes	Hommes	Femmes	Hommes	Femmes	Hommes	Femmes			
Fonction publique territoriale	**Pensions CNRACL - total FPT (3)**	**1 423**	**1 801**	**1 474**	**2 267**	**8 674**	**10 689**	**0**	**0**	**56**	**34**	**11 627**	**14 791**	**26 418**
	Régions	32	45	10	21	340	536	0	0	0	3	382	605	987
	Départements	275	596	248	830	857	1 250	0	0	2	4	1 382	2 680	4 062
	SDIS (4)	78	13	153	12	365	53	0	0	0	0	596	78	674
	Communes	655	825	773	997	5 562	6 874	0	0	42	22	7 032	8 718	15 750
	Centres d'action sociale	24	81	17	162	128	976	0	0	1	2	170	1 221	1 391
	Communautés urbaines, districts	81	45	89	50	358	172	0	0	0	0	528	267	795
	Syndicats	34	30	30	20	239	143	0	0	1	0	304	193	497
	Communauté de communes, de ville	38	45	28	43	239	188	0	0	2	0	307	276	583
	Offices publics d'habitation	42	22	36	44	270	197	0	0	2	1	350	264	614
	Autres collectivités territoriales	164	99	90	88	316	300	0	0	6	2	576	489	1 065
Fonction publique hospitalière	**Pensions CNRACL - total FPH (3)**	**547**	**1 746**	**1 059**	**5 327**	**2 343**	**7 658**	**0**	**0**	**14**	**25**	**3 963**	**14 756**	**18 719**
	Centres hospitaliers régionaux	137	656	335	1 862	884	2 284	0	0	9	10	1 365	4 812	6 177
	Centre hospitaliers généraux	201	704	335	2 212	893	3 205	0	0	4	11	1 433	6 132	7 565
	Hôpitaux locaux	42	98	63	302	161	802	0	0	0	0	266	1 202	1 468
	Centres hospitaliers spécialisés	82	156	212	573	151	342	0	0	0	2	445	1 073	1 518
	Centres de soin avec ou sans hébergement	11	14	19	46	32	72	0	0	0	0	62	132	194
	Établissements publics à caractère sanitaire et social	30	26	44	89	45	159	0	0	0	1	119	275	394
	Centre d'hébergement de personnes âgées	23	57	19	125	120	694	0	0	0	1	162	877	1 039
	Autres collectivités hospitalières	21	35	32	118	57	100	0	0	1	0	111	253	364
Fonctions publiques territoriale et hospitalière		**1 970**	**3 547**	**2 533**	**7 594**	**11 017**	**18 347**	**0**	**0**	**70**	**59**	**15 590**	**29 547**	**45 137**

Source : Rapport annuel sur l'état de la fonction publique - édition 2013.
Note : L'appellation des ministères renvoie à la nomenclature d'exécution de la loi de finances initiale de 2012.
(1) Principalement des policiers et des agents de l'administration pénitentiaire.
(2) Pensions de La Poste et France Telecom pour l'essentiel.
(3) Titulaires affiliés à la CNRACL, dont la durée hebdomadaire de travail est d'au minimum 28 heures. Les médecins hospitaliers, qui relèvent du régime général et de l'Ircantec, ne sont pas pris en compte.
(4) Service départemental d'incendie et de secours.

Figure 2.4-21 : Effectifs de retraités du régime des pensions civiles et militaires de l'État, de la CNRACL et du FSPOEIE, percevant une pension au 31 décembre 2012 et principales caractéristiques

Pensions en paiement au 31/12/2012	FPE Pensions civiles hors La Poste et France Télécom [1]	FPE Toutes pensions civiles [1]	FPE Pensions militaires [1] [2]	FPE Pensions des ouvriers d'État FSPOEIE [3]	FPT Pensions CNRACL [4]	FPH Pensions CNRACL [4]	Ensemble Pensions CNRACL [4]
Droits directs							
Effectifs	**1 243 648**	**1 470 709**	**382 635**	**69 167**	**471 683**	**468 207**	**939 890**
Hommes	515 340	647 460	358 420	54 956	197 006	79 814	276 820
Femmes	728 308	823 249	24 215	14 211	274 677	388 393	663 070
Âge moyen	70,6	70,0	62,8	72,4	69,2	67,2	68,2
Âge moyen de première mise en paiement	57,8	57,8	43,8	57,0	58,4	55,1	56,8
Durée moyenne en trimestres de services acquis (hors bonifications)	129,9	130,7	95,8	n.d.	n.d.	n.d.	n.d.
Taux moyen de liquidation	67,4 %	67,4 %	63,8 %	64,0 %	53,6 %	57,3 %	55,5 %
Indice moyen à la liquidation	*578*	*563*	*485*	-	*398*	*418*	*408*
Pension mensuelle moyenne en euros :							
Avantage principal	2 028	1 972	1 659	1 699	1 200	1 295	1 247
Avantage principal et accessoires [5]	2 105	2 046	1 732	1 760	1 262	1 368	1 315
Droits dérivés							
Effectifs	**278 416**	**303 213**	**167 071**	**35 702**	**105 909**	**48 541**	**154 450**
Hommes	40 351	44 181	731	813	13 087	15 749	28 836
Femmes	231 738	251 905	164 063	34 307	91 127	31 981	123 108
Orphelins [6]	6 327	7 127	2 277	582	1 695	811	2 506
Âge moyen	78,1	77,1	78,7	79,8	73,7	72,9	73,5
Âge moyen de première mise en paiement	64,8	64,2	62,5	63,9	60,7	61,3	60,9
Pension mensuelle moyenne en euros :							
Avantage principal	889	878	786	753	560	589	569
Avantage principal et accessoires [5]	940	927	828	791	603	625	610

Source : Rapport annuel sur l'état de la fonction publique - édition 2013.

(1) Les effectifs incluent les pensions anciennement cristallisées (16 pour les pensions civiles de droit direct, et 279 pour les pensions civiles de droit dérivé, 7302 pour les pensions militaires de droit direct, et 18552 pour les pensions militaires de droit dérivé). Les indicateurs sont calculés hors pensions anciennement cristallisées et hors pensions d'orphelins.

(2) Y compris soldes de réserve.

(3) L'effectif total prend en compte les pensionnés en titre définitif et en état d'avances. Les autres données sont issues des titres définitifs uniquement.

(4) Pensions attribuées aux titulaires de la FPT et FPH, dont la durée hebdomadaire de travail est d'au minimum 28 heures. Les médecins hospitaliers, qui relèvent du régime général et de l'Ircantec ne sont pas pris en compte.

(5) Les accessoires de pension comprennent les majorations de pension pour enfants, la prise en compte de la NBI et de la prime technicité, et la majoration pour tierce personne.

(6) SRE : pensions principales d'orphelins. CNRACL et FSPOEIE : pensions principales d'orphelin majeur infirme.

n.d. = non disponible.

Figure 2.4-22 : Ventilation par tranche d'âge des retraités du régime des pensions civiles et militaires de l'État, de la CNRACL et du FSPOEIE ayant une pension en paiement au 31 décembre 2012

	Tranches d'âge (en années)	< 35	35-39	40-44	45-49	50-54	55-59	60-64	65-69	70-74	75-79	80-84	85-89	90-94	>=95	Total
FPE - Pensions civiles hors La Poste et France Télécom (1)	**Droit direct**	**30**	**227**	**1 776**	**6 045**	**17 759**	**70 616**	**263 998**	**295 068**	**202 094**	**148 453**	**112 573**	**79 522**	**37 051**	**8 436**	**1 243 648**
	Hommes	15	64	224	585	3 477	30 283	106 936	125 914	83 747	65 909	49 141	31 586	14 850	2 609	515 340
	Femmes	15	163	1 552	5 460	14 282	40 333	157 062	169 154	118 347	82 544	63 432	47 936	22 201	5 827	728 308
	dont pensions d'invalidité	***29***	***137***	***573***	***1 490***	***3 727***	***8 746***	***16 985***	***15 731***	***11 398***	***10 155***	***8 384***	***6 362***	***2 802***	***535***	***87 054***
	Droit dérivé	**4 058**	**393**	**958**	**2 225**	**5 088**	**10 685**	**20 322**	**26 165**	**28 756**	**37 467**	**48 138**	**51 846**	**33 227**	**9 088**	**278 416**
	Hommes	11	70	175	408	847	1 848	4 118	5 401	5 703	6 250	6 114	5 599	3 068	739	40 351
	Femmes	108	270	677	1 641	4 019	8 513	15 783	20 417	22 843	30 990	41 882	46 147	30 106	8 342	231 738
	Orphelins (3)	3 939	53	106	176	222	324	421	347	210	227	142	100	53	7	6 327
FPE - Toutes pensions civiles (1)	**Droit direct**	**35**	**255**	**2 265**	**8 193**	**23 869**	**92 563**	**328 167**	**355 078**	**239 863**	**177 159**	**118 113**	**79 661**	**37 052**	**8 436**	**1 470 709**
	Hommes	16	76	321	870	4 566	44 077	149 262	159 907	106 388	81 005	51 874	31 638	14 851	2 609	647 460
	Femmes	19	179	1 944	7 323	19 303	48 486	178 905	195 171	133 475	96 154	66 239	48 023	22 201	5 827	823 249
	dont pensions d'invalidité	***32***	***157***	***721***	***1 977***	***5 365***	***12 675***	***21 261***	***19 061***	***13 370***	***11 575***	***8 641***	***6 369***	***2 802***	***535***	***104 541***
	Droit dérivé	**4 832**	**436**	**1 125**	**2 798**	**6 876**	**13 898**	**24 787**	**31 333**	**32 919**	**40 727**	**49 151**	**51 992**	**33 249**	**9 090**	**303 213**
	Hommes	11	73	190	470	1 036	2 196	4 689	6 156	6 409	6 989	6 495	5 651	3 077	739	44 181
	Femmes	122	304	820	2 140	5 614	11 374	19 676	24 828	26 300	33 511	42 513	46 241	30 118	8 344	251 905
	Orphelins (3)	4 699	59	115	188	226	328	422	349	210	227	143	100	54	7	7 127
FPE - Pensions militaires (2)	**Droit direct**	**6 996**	**10 068**	**22 013**	**30 607**	**41 160**	**52 552**	**50 064**	**40 276**	**28 543**	**36 109**	**34 847**	**19 098**	**7 683**	**2 619**	**382 635**
	Hommes	5 907	9 314	19 929	27 519	37 219	48 661	47 672	38 746	27 387	34 621	33 408	18 185	7 329	2 523	358 420
	Femmes	1 089	754	2 084	3 088	3 941	3 891	2 392	1 530	1 156	1 488	1 439	913	354	96	24 215
	dont pensions d'invalidité	***6 815***	***681***	***376***	***410***	***450***	***495***	***369***	***342***	***638***	***3 182***	***6 622***	***2 722***	***1 161***	***305***	***24 568***
	Droit dérivé	**1 390**	**313**	**722**	**1 400**	**2 957**	**5 188**	**8 365**	**11 729**	**18 035**	**29 390**	**33 166**	**29 596**	**18 936**	**5 884**	**167 071**
	Hommes	13	6	12	27	39	50	88	59	58	119	140	86	30	4	731
	Femmes	184	286	677	1 307	2 811	5 009	8 105	11 503	17 859	29 155	32 955	29 457	18 882	5 873	164 063
	Orphelins (3)	1 193	21	33	66	107	129	172	167	118	116	71	53	24	7	2 277
FPE - Pensions des ouvriers d'État FSPOEIE (4)	**Droit direct**	**2**	**19**	**67**	**205**	**454**	**3 300**	**14 526**	**14 186**	**9 569**	**10 171**	**8 698**	**5 349**	**2 173**	**448**	**69 167**
	Hommes	1	9	22	80	197	2 788	11 923	11 412	7 632	8 042	6 929	4 084	1 565	272	54 956
	Femmes	1	10	45	125	257	512	2 603	2 774	1 937	2 129	1 769	1 265	608	176	14 211
	dont pensions d'invalidité	***2***	***10***	***25***	***94***	***225***	***601***	***947***	***832***	***608***	***821***	***796***	***563***	***181***	***25***	***5 730***
	Droit dérivé (5)	**17**	**37**	**81**	**236**	**564**	**1 102**	**2 034**	**2 518**	**3 120**	**5 487**	**7 760**	**7 234**	**4 277**	**1 235**	**35 702**
	Hommes	7	9	23	36	51	61	113	119	116	148	181	137	73	14	1 088
	Femmes	10	28	58	200	513	1 041	1 921	2 399	3 004	5 339	7 579	7 097	4 204	1 221	34 614
FPT - Pensions CNRACL (6)	**Droit direct**	**36**	**259**	**1 974**	**5 790**	**12 277**	**25 814**	**124 067**	**110 333**	**69 562**	**57 348**	**37 754**	**18 980**	**6 296**	**1 193**	**471 683**
	Hommes	16	72	299	901	2 056	9 608	55 952	47 662	30 093	24 485	15 875	7 343	2 265	379	197 006
	Femmes	20	187	1 675	4 889	10 221	16 206	68 115	62 671	39 469	32 863	21 879	11 637	4 031	814	274 677
	dont pensions d'invalidité	***20***	***75***	***397***	***1 159***	***2 464***	***10 345***	***28 622***	***23 495***	***14 793***	***12 147***	***8 385***	***4 090***	***1 361***	***224***	***107 577***
	Droit dérivé (5)	**270**	**400**	**997**	**2 290**	**4 592**	**7 613**	**11 183**	**12 098**	**12 219**	**16 026**	**17 098**	**12 924**	**6 345**	**1 854**	**105 909**
	Hommes	132	125	248	442	777	1 144	1 879	1 921	1 732	1 959	1 890	1 197	476	72	13 994
	Femmes	138	275	749	1 848	3 815	6 469	9 304	10 177	10 487	14 067	15 208	11 727	5 869	1 782	91 915
FPH - Pensions CNRACL (6)	**Droit direct**	**24**	**725**	**4 800**	**10 037**	**20 215**	**68 986**	**118 725**	**86 146**	**53 038**	**47 731**	**33 279**	**17 596**	**5 751**	**1 154**	**468 207**
	Hommes	4	25	84	232	721	7 088	22 738	18 484	11 450	9 278	6 058	2 708	813	131	79 814
	Femmes	20	700	4 716	9 805	19 494	61 898	95 987	67 662	41 588	38 453	27 221	14 888	4 938	1 023	388 393
	dont pensions d'invalidité	***23***	***117***	***528***	***1 379***	***3 551***	***7 990***	***10 376***	***7 407***	***5 052***	***4 894***	***3 859***	***2 278***	***650***	***114***	***48 218***
	Droit dérivé (5)	**136**	**199**	**484**	**1 006**	**2 046**	**3 756**	**5 804**	**5 973**	**5 853**	**7 279**	**7 476**	**5 511**	**2 399**	**619**	**48 541**
	Hommes	82	105	221	422	784	1 377	2 430	2 369	2 044	2 298	2 138	1 342	494	96	16 202
	Femmes	54	94	263	584	1 262	2 379	3 374	3 604	3 809	4 981	5 338	4 169	1 905	523	32 339
Ensemble - Pensions CNRACL (6)	**Droit direct**	**60**	**984**	**6 774**	**15 827**	**32 492**	**94 800**	**242 792**	**196 479**	**122 600**	**105 079**	**71 033**	**36 576**	**12 047**	**2 347**	**939 890**
	Hommes	20	97	383	1 133	2 777	16 696	78 690	66 146	41 543	33 763	21 933	10 051	3 078	510	276 820
	Femmes	40	887	6 391	14 694	29 715	78 104	164 102	130 333	81 057	71 316	49 100	26 525	8 969	1 837	663 070
	dont pensions d'invalidité	***43***	***192***	***925***	***2 538***	***6 015***	***18 335***	***38 998***	***30 902***	***19 845***	***17 041***	***12 244***	***6 368***	***2 011***	***338***	***155 795***
	Droit dérivé (5)	**406**	**599**	**1 481**	**3 296**	**6 638**	**11 369**	**16 987**	**18 071**	**18 072**	**23 305**	**24 574**	**18 435**	**8 744**	**2 473**	**154 450**
	Hommes	214	230	469	864	1 561	2 521	4 309	4 290	3 776	4 257	4 028	2 539	970	168	30 196
	Femmes	192	369	1 012	2 432	5 077	8 848	12 678	13 781	14 296	19 048	20 546	15 896	7 774	2 305	124 254

Source : Rapport annuel sur l'état de la fonction publique - édition 2013.

(1) Y compris pensions anciennement cristallisées.

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

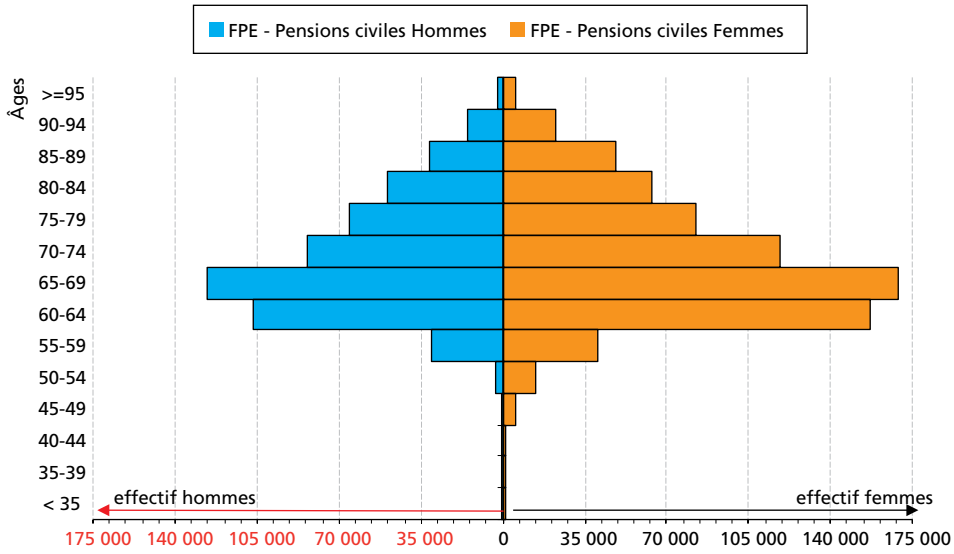
(3) Pensions principales d'orphelins.

(4) Pensionnés en titre définitif et en état d'avances.

(5) Concernant les pensions d'orphelins, seules les pensions principales d'orphelins majeurs infirmes sont incluses.

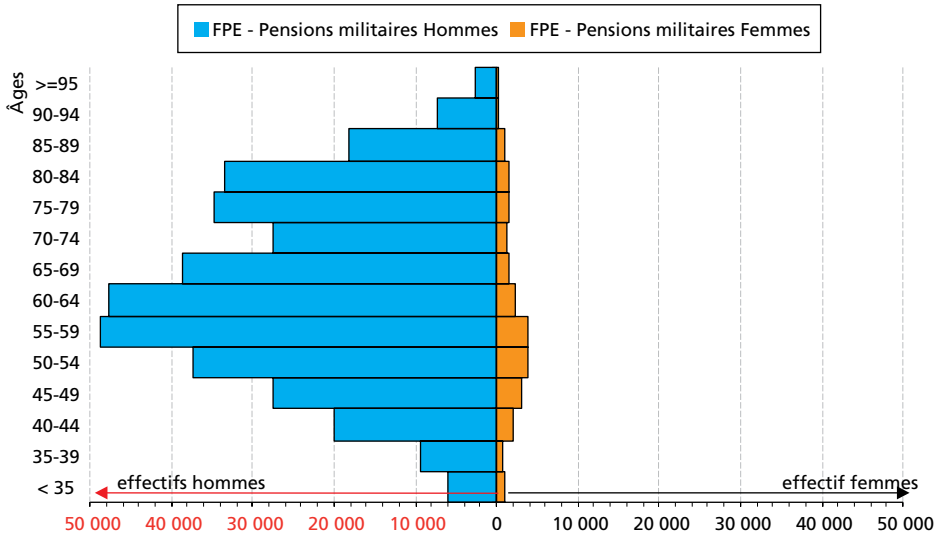
(6) Pensions attribuées aux titulaires de la FPT et FPH, dont la durée hebdomadaire de travail est d'au minimum 28 heures. Les médecins hospitaliers, qui relèvent du régime général et de l'Ircantec ne sont pas pris en compte.

Figure 2.4-23 : Ventilation par tranche d'âge des bénéficiaires d'une pension civile de l'État de droit direct en paiement au 31 décembre 2012, hors La Poste et France Télécom



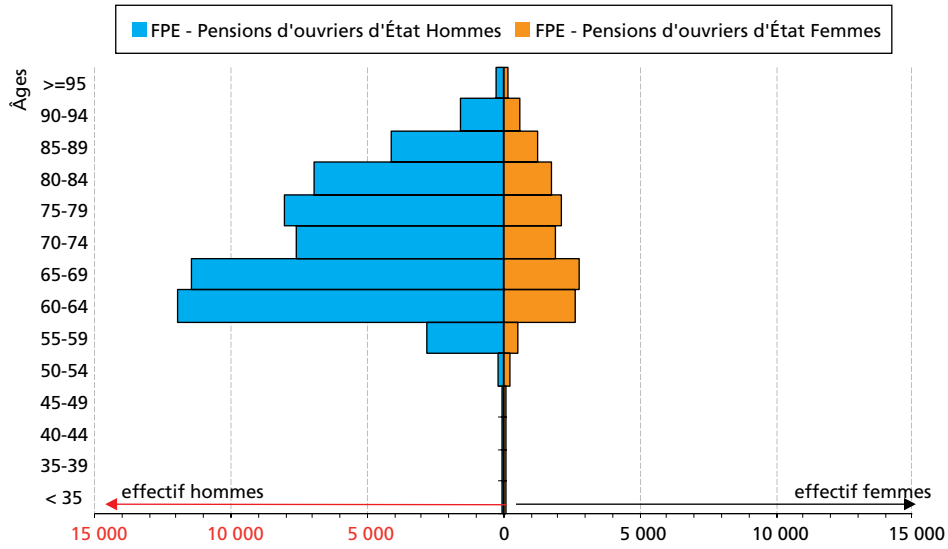
Source : Rapport annuel sur l'état de la fonction publique - édition 2013.

Figure 2.4-24 : Ventilation par tranche d'âge des bénéficiaires d'une pension militaire de l'État de droit direct en paiement au 31 décembre 2012



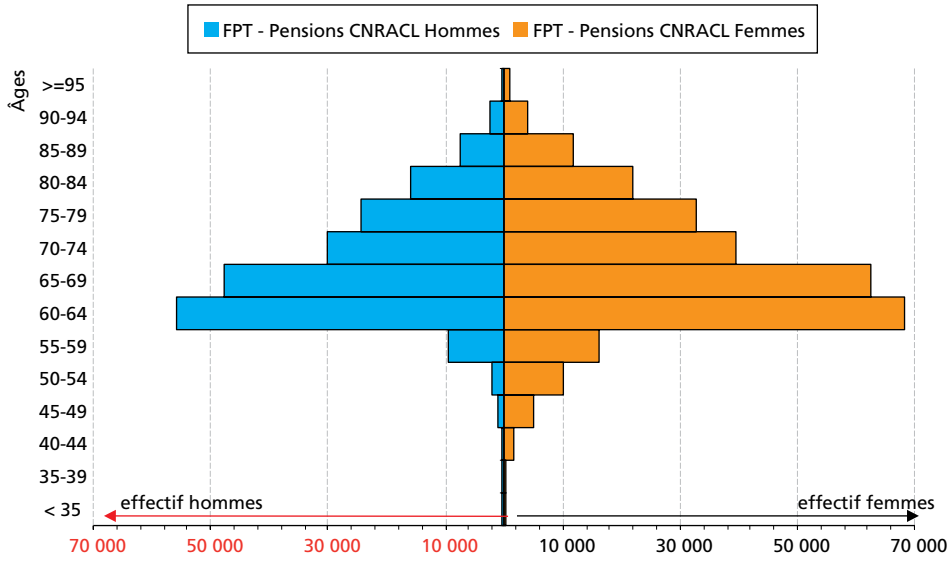
Source : Rapport annuel sur l'état de la fonction publique - édition 2013.

Figure 2.4-25 : Ventilation par tranche d'âge des bénéficiaires d'une pension d'ouvrier d'État de droit direct en paiement au 31 décembre 2012



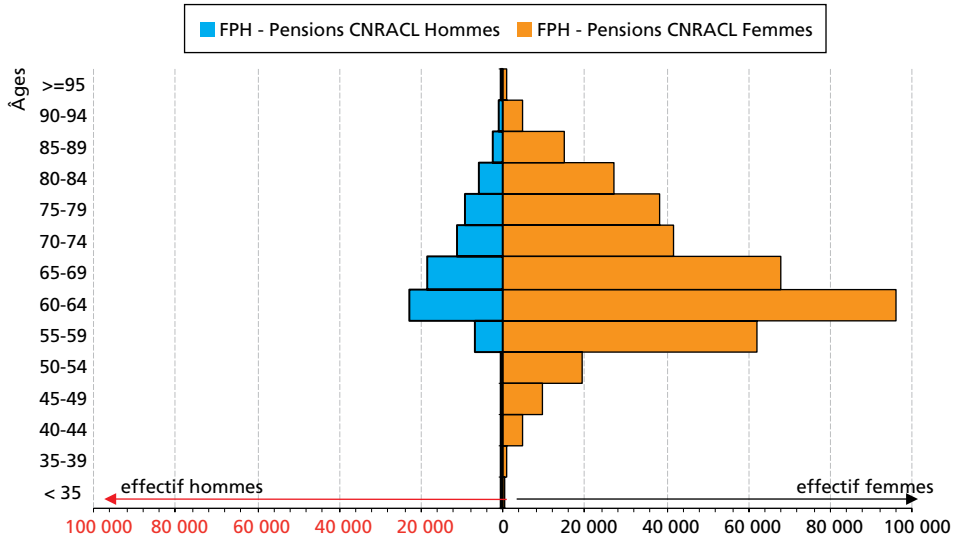
Source : Rapport annuel sur l'état de la fonction publique - édition 2013.

Figure 2.4-26 : Ventilation par tranche d'âge des bénéficiaires d'une pension CNRACL de droit direct en paiement au 31 décembre 2012, anciennement dans la FPT



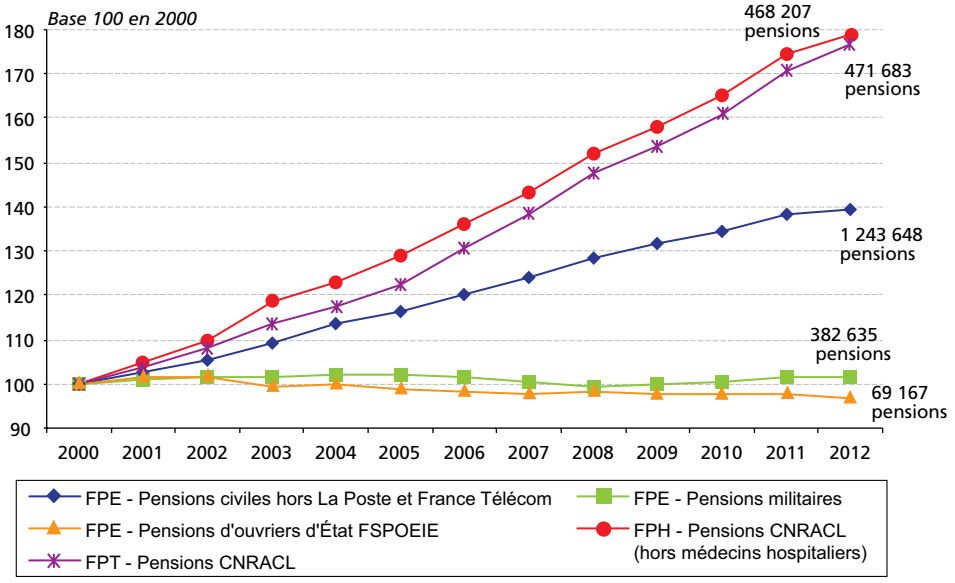
Source : Rapport annuel sur l'état de la fonction publique - édition 2013.

Figure 2.4-27 : Ventilation par tranche d'âge des bénéficiaires d'une pension CNRACL de droit direct en paiement au 31 décembre 2012, anciennement dans la FPH



Source : Rapport annuel sur l'état de la fonction publique - édition 2013.

Figure 2.4-28 : Évolution du nombre de pensions en paiement au 31 décembre de chaque année, depuis 2000



Source : Rapport annuel sur l'état de la fonction publique - édition 2013.

Figure 2.4-29 : Pensionnés relevant du régime des pensions civiles et militaires de l'État de la CNRACL ou du FSPOEIE, décédés en 2012

	Pensions de droit direct			Pensions de droit dérivé		
	Hommes	Femmes	**Ensemble**	Hommes	Femmes	**Ensemble**
FPE - Pensions civiles FPE y compris La Poste et France Télécom (1)						
Effectif de pensionnés décédés	18 036	14 504	**32 540**	2 485	13 155	**15 640**
Durée moyenne de perception de la pension (en années)	21,9	25,4	**23,4**	9,0	18,7	**17,1**
FPE - Pensions militaires FPE (1)						
Effectif de pensionnés décédés	8 749	299	**9 048**	36	8 294	**8 330**
Durée moyenne de perception de la pension (en années)	36,1	34,0	**36,0**	n.s.	21,9	**21,9**
FPE - Pensions des ouvriers d'État FSPOEIE						
Effectif de pensionnés décédés	2 172	407	**2 579**	71	2 095	**2 166**
Durée moyenne de perception de la pension (en années)	24,1	29,8	**25,0**	12,9	19,8	**19,6**
FPT - Pensions CNRACL						
Effectif de pensionnés décédés	5 983	4 138	**10 121**	707	3 713	**4 420**
Durée moyenne de perception de la pension (en années)	17,4	20,6	**18,7**	8,6	18,6	**17,0**
FPH - Pensions CNRACL						
Effectif de pensionnés décédés	2 065	5 378	**7 443**	786	1 257	**2 043**
Durée moyenne de perception de la pension (en années)	18,5	23,2	**21,9**	8,9	18,1	**14,6**
Ensemble - Pensions CNRACL						
Effectif de pensionnés décédés	8 048	9 516	**17 564**	1 493	4 970	**6 463**
Durée moyenne de perception de la pension (en années)	17,7	22,1	**20,1**	8,8	18,5	**16,2**

Source : Rapport annuel sur l'état de la fonction publique - édition 2013.

(1) Y compris soldes de réserve et pensions anciennement cristallisées. Hors pensions d'orphelins.

n.s. : non significatif.

Figure 2.4-30 : Montant moyen des pensions mensuelles brutes de droit direct versées en 2011 et 2012 (stock et flux)

Bénéficiaires d'une pension de droit direct en paiement au 31 décembre de l'année (stock)	FPE Pensions civiles hors La Poste et France Télécom		FPE Toutes pensions civiles		FPE Pensions militaires (1)		FPE Pensions d'ouvriers d'État FSPOEIE (5)		FPT Pensions CNRACL (3)		FPH Pensions CNRACL (3)		Ensemble - Pensions CNRACL (3)	
	2011	2012	2011	2012	2011	2012	2011	2012	2011	2012	2011	2012	2011	2012
Effectifs (2)	*1 230 883*	*1 243 648*	*1 454 167*	*1 470 709*	*381 468*	*382 635*	*69 732*	*69 167*	*455 188*	*471 683*	*456 884*	*468 207*	*912 072*	*939 890*
Montant mensuel moyen de l'avantage principal de droit direct (en euros)	1 978	2 028	1 925	1 972	1 632	1 659	1 652	1 699	1 177	1 200	1 264	1 295	1 220	1 247
Montant mensuel moyen de la retraite totale de droit direct (en euros)	2 054	2 105	1 997	2 046	1 703	1 732	1 713	1 760	1 239	1 262	1 335	1 368	1 287	1 315
Hommes	*2 296*	*2 357*	*2 190*	*2 244*	*1 735*	*1 765*	*1 812*	*1 863*	*1 369*	*1 396*	*1 475*	*1 510*	*1 400*	*1 429*
Femmes	*1 881*	*1 927*	*1 845*	*1 890*	*1 233*	*1 253*	*1 329*	*1 368*	*1 144*	*1 166*	*1 306*	*1 339*	*1 239*	*1 267*

Bénéficiaires d'une pension de droit direct entrée en paiement au cours de l'année (flux)	FPE Pensions civiles hors La Poste et France Télécom		FPE Toutes pensions civiles		FPE Pensions militaires (1)		FPE Pensions d'ouvriers d'État FSPOEIE (5)		FPT Pensions CNRACL (3)		FPH Pensions CNRACL (3)		FPT et FPH - Pensions CNRACL (3)	
	2011	2012	2011	2012	2011	2012	2011	2012	2011	2012	2011	2012	2011	2012
Effectifs	*59 081*	*42 905*	*74 654*	*49 265*	*13 503*	*11 415*	*2 547*	*2 029*	*34 751*	*26 418*	*31 432*	*18 719*	*66 183*	*45 137*
Montant mensuel moyen de l'avantage principal de droit direct (en euros)	2 005	2 173	1 905	2 094	1 516	1 477	1 654	1 742	1 136	1 186	1 288	1 392	1 208	1 271
Montant mensuel moyen de la retraite totale de droit direct (en euros)	2 079	2 240	1 975	2 158	1 560	1 522	1 696	1 782	1 189	1 231	1 374	1 475	1 277	1 332
Hommes	*2 429*	*2 499*	*2 238*	*2 343*	*1 598*	*1 558*	*1 731*	*1 836*	*1 326*	*1 346*	*1 526*	*1 553*	*1 378*	*1 399*
Femmes	*1 881*	*2 038*	*1 807*	*1 995*	*1 158*	*1 113*	*1 563*	*1 508*	*1 114*	*1 140*	*1 349*	*1 454*	*1 243*	*1 297*
Gain mensuel moyen procuré par la surcote (en euros) (4)	239	299	235	293	-	-	177	157	133	167	144	177	136	169
Perte mensuelle moyenne occasionnée par la décote (en euros) (4)	-77	-96	-74	-96	-46	-50	-72	-92	-54	-70	-61	-84	-59	-78

Source : Rapport annuel sur l'état de la fonction publique - édition 2013.

(1) Y compris soldes de réserves.

(2) Ces effectifs comportent les bénéficiaires d'une pension anciennement cristallisée. Les montants sont calculés hors pensions anciennement cristallisées.

(3) Pensions attribuées aux titulaires de la FPT et FPH, dont la durée hebdomadaire de travail est d'au minimum 28 heures. Les médecins hospitaliers, qui relèvent du régime général et de l'Ircantec, ne sont pas pris en compte.

(4) Respectivement pour les bénéficiaires d'une surcote ou décote uniquement, hors pensions portées au minimum garanti, et calculés sur le montant principal de la pension et la majoration pour enfant.

(5) L'effectif total prend en compte les pensionnés en titre définitif et en état d'avances.

Figure 2.4–31 : Montant moyen des pensions mensuelles brutes de droit dérivé versées en 2011 et 2012 (stock et flux)

Bénéficiaires d'une pension de droit dérivé en paiement au 31 décembre de l'année (stock)	FPE Pensions civiles hors La Poste et France Télécom (1)		FPE Toutes pensions civiles (1)		FPE Pensions militaires (1)		FPE Pensions d'ouvriers d'État FSPOEIE (2)		FPT Pensions CNRACL (2)		FPH Pensions CNRACL (2)		Ensemble - Pensions CNRACL (2)	
	2011	2012	2011	2012	2011	2012	2011	2012	2011	2012	2011	2012	2011	2012
Effectifs	*278 584*	*278 416*	*301 672*	*303 213*	*169 488*	*167 071*	*36 275*	*35 702*	*103 857*	*105 909*	*47 128*	*48 541*	*150 985*	*154 450*
Montant moyen de l'avantage principal de droit dérivé (en euros)	869	889	858	878	768	786	738	753	550	560	576	589	558	569
Montant moyen de la retraite totale de droit dérivé (en euros)	920	940	908	927	810	828	776	791	593	603	612	625	599	610
Hommes	*789*	*813*	*783*	*806*	*618*	*631*	*619*	*577*	*511*	*520*	*581*	*594*	*549*	*560*
Femmes	*941*	*963*	*929*	*949*	*811*	*829*	*780*	*797*	*605*	*616*	*627*	*640*	*610*	*622*

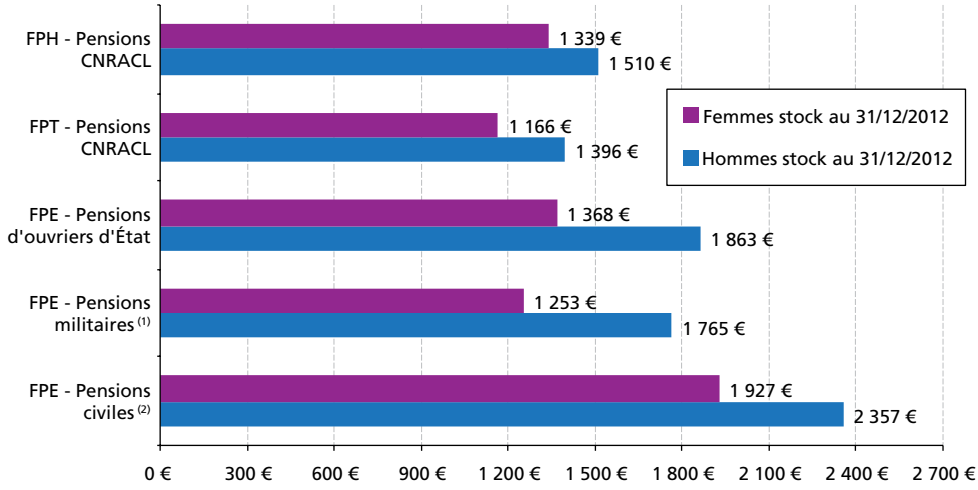
Bénéficiaires d'une pension de droit dérivé entrée en paiement au cours de l'année (flux)	FPE Pensions civiles hors La Poste et France Télécom (1)		FPE Toutes pensions civiles (1)		FPE Pensions militaires (1)		FPE Pensions d'ouvriers d'État FSPOEIE (2)		FPT Pensions CNRACL (2)		FPH Pensions CNRACL (2)		FPT et FPH Pensions CNRACL (2)	
	2011	2012	2011	2012	2011	2012	2011	2012	2011	2012	2011	2012	2011	2012
Effectifs	*16 108*	*16 225*	*18 156*	*18 405*	*6 811*	*7 185*	*1 607*	*1 485*	*6 108*	*6 146*	*3 168*	*3 229*	*9 276*	*9 375*
Montant mensuel moyen de l'avantage principal de droit dérivé (en euros)	927	949	908	930	825	846	810	826	562	580	602	614	575	592
Montant mensuel moyen de la retraite totale de droit dérivé (en euros)	970	992	949	971	869	891	849	865	596	614	635	648	609	626
Hommes	*845*	*873*	*835*	*860*	*650*	*606*	*666*	*639*	*525*	*537*	*602*	*610*	*545*	*577*
Femmes	*1 011*	*1 031*	*986*	*1 007*	*871*	*894*	*857*	*876*	*616*	*636*	*665*	*684*	*642*	*648*

Source : Rapport annuel sur l'état de la fonction publique - édition 2013.

(1) Hors pensions anciennement cristallisées. Les montants sont calculés hors pensions d'orphelins.

(2) Pour les pensions d'orphelins, seules les pensions principales d'orphelins majeurs infirmes sont prises en compte.

Figure 2.4-32 : Montant moyen des pensions mensuelles brutes de droit direct en paiement au 31 décembre 2012 (stock)



Source : Rapport annuel sur l'état de la fonction publique - édition 2013.

(1) Y compris soldes de réserves.

(2) Hors La Poste et France Télécom.

Figure 2.4-33 : Montant mensuel moyen des pensions de droit direct entrées en paiement en 2012 selon la catégorie hiérarchique et le sexe, hors pensions d'invalidité

Flux de nouveaux pensionnés 2012 (hors invalidité)	FPE - Pensions civiles hors La Poste et France Télécom		FPE - Toutes pensions civiles		FPT - Pensions CNRACL [2]		FPH - Pensions CNRACL [2]		FPT+FPH - Pensions CNRACL [2]	
	Effectifs	Pension moyenne totale (en euros par mois) [1]	Effectifs	Pension moyenne totale (en euros par mois) [1]	Effectifs	Pension moyenne totale (en euros par mois) [1]	Effectifs	Pension moyenne totale (en euros par mois) [1]	Effectifs	Pension moyenne totale (en euros par mois) [1]
Ensemble	**40 430**	**2 285**	**45 875**	**2 210**	**23 361**	**1 266**	**17 073**	**1 503**	**40 434**	**1 366**
Hommes	17 910	2 544	21 575	2 397	10 265	1 387	3 600	1 585	13 865	1 439
Femmes	22 520	2 080	24 300	2 044	13 096	1 170	13 473	1 481	26 569	1 328
Catégorie A	**25 171**	**2 726**	**25 212**	**2 726**	**3 148**	**2 378**	**2 218**	**2 222**	**5 366**	**2 313**
Hommes	11 715	2 981	11 753	2 981	1 401	2 585	534	2 619	1 935	2 594
Femmes	13 456	2 504	13 459	2 504	1 747	2 211	1 684	2 096	3 431	2 154
Catégorie B	**5 992**	**1 693**	**5 992**	**1 693**	**3 576**	**1 555**	**6 090**	**1 625**	**9 666**	**1 599**
Hommes	2 085	1 715	2 085	1 715	1 419	1 696	1 011	1 689	2 430	1 693
Femmes	3 907	1 681	3 907	1 681	2 157	1 462	5 079	1 612	7 236	1 567
Catégorie C	**6 814**	**1 222**	**6 814**	**1 222**	**16 554**	**987**	**8 733**	**1 235**	**25 287**	**1 073**
Hommes	1 896	1 181	1 896	1 181	7 392	1 094	2 044	1 261	9 436	1 130
Femmes	4 918	1 238	4 918	1 238	9 162	902	6 689	1 227	15 851	1 039
Hors catégorie [3]	**2 441**	**2 171**	**2 493**	**2 159**						
Hommes	2 207	2 183	2 251	2 171						
Femmes	234	2 063	242	2 050						
Indéterminé [4]	**12**	**1 156**	**5 364**	**1 636**	**83**	**2 161**	**32**	**1 516**	**115**	**1 981**
Hommes	7	n.s.	3 590	1 662	53	2 347	11	n.s.	64	2 315
Femmes	5	n.s.	1 774	1 582	30	1 832	21	n.s.	51	1 563

Source : Rapport annuel sur l'état de la fonction publique - édition 2013.

(1) Montant moyen de pension y compris accessoires.

(2) Pensions attribuées aux titulaires de la FPT et FPH, dont la durée hebdomadaire de travail est d'au minimum 28 heures. Les médecins hospitaliers, qui relèvent du régime général et de l'Ircantec, ne sont pas pris en compte.

(3) Concerne principalement des policiers et des agents de l'administration pénitentiaire.

(4) Pensions de La Poste et France Telecom pour l'essentiel.

n.s. : non significatif.

Figure 2.4-34 : Montant mensuel moyen des pensions de droit direct entrées en paiement en 2012 selon la catégorie hiérarchique et le sexe, concernant les seuls départs pour invalidité

Flux de nouveaux pensionnés 2012 (départs pour invalidité)	FPE - Pensions civiles hors La Poste et France Télécom		FPE - Toutes pensions civiles		FPT - Pensions CNRACL [2]		FPH - Pensions CNRACL [2]		FPT + FPH - Pensions CNRACL [2]	
	Nombre	Pension moyenne totale (en euros par mois) [1]	Nombre	Pension moyenne totale (en euros par mois) [1]	Nombre	Pension moyenne totale (en euros par mois) [1]	Nombre	Pension moyenne totale (en euros par mois) [1]	Nombre	Pension moyenne totale (en euros par mois) [1]
Ensemble	**2 475**	**1 495**	**3 390**	**1 454**	**3 057**	**966**	**1 646**	**1 185**	**4 703**	**1 042**
Hommes	911	1 608	1 436	1 533	1 362	1 039	363	1 233	1 725	1 080
Femmes	1 564	1 429	1 954	1 396	1 695	907	1 283	1 171	2 978	1 021
Catégorie A	**1 048**	**1 910**	**1 049**	**1 909**	**76**	**2 081**	**75**	**1 739**	**151**	**1 911**
Hommes	395	2 015	395	2 015	22	2 242	13	2 217	35	2 232
Femmes	653	1 847	654	1 846	54	2 015	62	1 639	116	1 814
Catégorie B	**335**	**1 472**	**335**	**1 472**	**165**	**1 377**	**296**	**1 464**	**461**	**1 433**
Hommes	113	1 538	113	1 538	55	1 435	48	1 517	103	1 473
Femmes	222	1 439	222	1 439	110	1 348	248	1 454	358	1 421
Catégorie C	**970**	**1 038**	**970**	**1 038**	**2 809**	**911**	**1 268**	**1 086**	**4 077**	**965**
Hommes	308	1 079	308	1 079	1 282	999	299	1 145	1 581	1 027
Femmes	662	1 019	662	1 019	1 527	837	969	1 068	2 496	926
Hors catégorie [3]	**122**	**1 626**	**126**	**1 625**	**-**	**-**	**-**	**-**	**-**	**-**
Hommes	95	1 718	97	1 716	-	-	-	-	-	-
Femmes	27	1 300	29	1 324	-	-	-	-	-	-
Indéterminé [4]			**910**	**1 343**	**7**	**1 267**	**7**	**1 163**	**14**	**1 215**
Hommes	-	-	523	1 401	3	2 115	3	1 193	6	1 654
Femmes	-	-	387	1 264	4	632	4	1 141	8	886

Source : Rapport annuel sur l'état de la fonction publique - édition 2013.

(1) Montant moyen de pension y compris accessoires.

(2) Pensions attribuées aux titulaires de la FPT et FPH, dont la durée hebdomadaire de travail est d'au minimum 28 heures. Les médecins hospitaliers, qui relèvent du régime général et de l'Ircantec, ne sont pas pris en compte.

(3) Concerne principalement des policiers et des agents de l'administration pénitentiaire.

(4) Pensions de La Poste et France Telecom pour l'essentiel.

n.s. : non significatif.

Figure 2.4-35 : Montant mensuel moyen des pensions militaires de droit direct entrées en paiement en 2012 selon le grade et le sexe, hors pensions d'invalidité

Flux de nouveaux pensionnés 2012 (hors invalidité)	Pensions militaires (1)		
	Nombre	Avantage principal moyen (en euros par mois)	Pension totale moyenne (en euros par mois)
Ensemble	**9 862**	**1 660**	**1 711**
Officiers généraux	120	4 581	5 052
Officiers supérieurs	945	2 891	3 035
Officiers subalternes	662	2 358	2 435
Sous-officiers	6 790	1 539	1 574
Caporaux et soldats	1 345	804	818
Hommes	**9 125**	**1 689**	**1 743**
Officiers généraux et supérieurs	1 018	3 107	3 295
Officiers subalternes	645	2 369	2 447
Sous-officiers	6 216	1 563	1 601
Caporaux et soldats	1 246	807	822
Femmes	**737**	**1 302**	**1 313**
Officiers généraux et supérieurs	47	2 517	2 559
Officiers subalternes	17	1 949	1 961
Sous-officiers	574	1 276	1 286
Caporaux et soldats	99	769	772

Source : Rapport annuel sur l'état de la fonction publique - édition 2013.

(1) Hors pensions anciennement cristallisées et y compris soldes de réserve.

Figure 2.4-36 : Montant mensuel moyen des pensions militaires de droit direct entrées en paiement en 2012 selon le grade et le sexe, départs pour invalidité

Flux de nouveaux pensionnés 2011 (départs pour invalidité)	Pensions militaires (1)		
	Nombre	Avantage principal moyen (en euros par mois)	Pension totale moyenne (en euros par mois)
Ensemble	**1 553**	**309**	**312**
Officiers généraux	0	-	-
Officiers supérieurs	5	n.s.	n.s.
Officiers subalternes	13	854	873
Sous-officiers	285	740	750
Caporaux et soldats	1 250	198	199
Hommes	**1 356**	**302**	**305**
Officiers généraux et supérieurs	3	n.s.	n.s.
Officiers subalternes	9	n.s.	n.s.
Sous-officiers	214	798	809
Caporaux et soldats	1 130	196	197
Femmes	**197**	**360**	**362**
Officiers généraux et supérieurs	2	n.s.	n.s.
Officiers subalternes	4	n.s.	n.s.
Sous-officiers	71	567	571
Caporaux et soldats	120	216	216

Source : Rapport annuel sur l'état de la fonction publique - édition 2013.

(1) Hors pensions anciennement cristallisées et y compris soldes de réserve.

n.s. : non significatif.

Figure 2.4-37 : Répartition par décile des montants mensuels de pension (avantage principal hors accessoires) de droit direct entrées en paiement en 2012 hors pensions d'invalidité

Pensions de droit direct entrées en paiement en 2012 (hors invalidité)	FPE Pensions civiles hors La Poste et France Télécom			FPE Toutes pensions civiles			FPE Pensions militaires (1)			FPT Pensions CNRACL (2)			FPH Pensions CNRACL (2)			FPT+FPH Pensions CNRACL (2)		
	Ensemble	Hommes	Femmes	Ensemble	Hommes	Femmes	Ensemble	Hommes	Femmes	Ensemble	Hommes	Femmes	Ensemble	Hommes	Femmes	Ensemble	Hommes	Femmes
Effectifs	**40 430**	**17 910**	**22 520**	**45 875**	**21 575**	**24 300**	**9 862**	**9 125**	**737**	**23 361**	**10 265**	**13 096**	**17 073**	**3 600**	**13 473**	**40 434**	**13 865**	**26 569**
1er décile	**1 071**	1 157	988	**1 063**	1 125	981	**741**	748	711	**388**	649	351	**777**	882	756	**651**	678	541
2ème décile	**1 421**	1 624	1 339	**1 368**	1 439	1 316	**887**	906	783	**709**	808	661	**1 023**	1 089	987	**800**	877	770
3ème décile	**1 682**	1 895	1 541	**1 600**	1 725	1 517	**1 120**	1 156	893	**845**	989	777	**1 154**	1 179	1 147	**973**	1 063	927
4ème décile	**1 907**	2 120	1 757	**1 821**	1 940	1 722	**1 408**	1 458	1 012	**1 002**	1 099	888	**1 281**	1 286	1 277	**1 107**	1 150	1 091
5ème décile	**2 150**	2 351	1 968	**2 038**	2 186	1 914	**1 675**	1 716	1 190	**1 109**	1 227	1 033	**1 374**	1 366	1 375	**1 256**	1 281	1 241
6ème décile	**2 375**	2 574	2 221	**2 288**	2 437	2 165	**1 819**	1 819	1 392	**1 275**	1 365	1 171	**1 495**	1 474	1 502	**1 383**	1 400	1 374
7ème décile	**2 619**	2 804	2 444	**2 542**	2 686	2 400	**1 978**	1 997	1 610	**1 443**	1 518	1 363	**1 674**	1 660	1 677	**1 540**	1 559	1 534
8ème décile	**2 878**	3 197	2 707	**2 802**	3 019	2 674	**2 178**	2 208	1 819	**1 680**	1 786	1 589	**1 829**	1 822	1 830	**1 772**	1 801	1 761
9ème décile	**3 408**	3 832	3 063	**3 335**	3 637	3 019	**2 641**	2 663	1 948	**2 072**	2 212	1 977	**2 015**	2 122	1 998	**2 039**	2 192	1 990

Source : Rapport annuel sur l'état de la fonction publique - édition 2013.

(1) Hors pensions anciennement cristallisées et y compris soldes de réserve.

(2) Pensions attribuées aux titulaires de la FPT et FPH, dont la durée hebdomadaire de travail est d'au minimum 28 heures. Les médecins hospitaliers, qui relèvent du régime général et de l'Ircantec, ne sont pas pris en compte.

Rémunérations dans les trois versants de la fonction publique

3

Les rémunérations dans les trois versants de la fonction publique en 2011 3.1

3.1 Les rémunérations dans les trois versants de la fonction publique en 2011

Chiffres-clés

En 2011, le salaire net mensuel moyen est de :
- **2 434** euros dans la FPE (ministères et Épa) : 2 270 euros pour les femmes et 2 670 euros pour les hommes ;
- **1 823** euros dans la FPT : 1 734 euros pour les femmes et 1 944 euros pour les hommes ;
- **2 208** euros dans le SHP : 2 072 euros pour les femmes et 2 652 euros pour les hommes.

En 2011, un agent de la fonction publique de l'État a perçu en moyenne un salaire brut de 2 918 euros par mois (2 972 euros dans les ministères et 2 729 euros dans les établissements publics). Déduction faite des prélèvements sociaux, le salaire net moyen s'établit à 2 434 euros par mois et le salaire net médian à 2 236 euros.

Par rapport à 2010, le salaire net moyen augmente de 2,0 % en euros courants, essentiellement tiré par la hausse des primes et rémunérations annexes dont l'évolution reste dynamique, bien qu'en ralentissement par rapport aux années précédentes. La hausse du traitement brut ralentit légèrement et reste modérée en 2011, dans un contexte de stabilité de la valeur du point d'indice. Compte tenu d'une hausse des prix hors tabac de 2,1 % en moyenne annuelle en 2011 (après +1,5 % l'année précédente), le salaire net moyen diminue de 0,1 % en euros constants en 2011 (après avoir augmenté de + 1,4 % l'année précédente). La rémunération nette moyenne des personnes présentes en 2010 et 2011 pendant 24 mois consécutifs avec la même quotité de travail a, quant à elle, progressé de 0,9 % en euros constants (après +1,9 % l'année précédente).

En 2011, après déduction des prélèvements sociaux, un agent de la fonction publique territoriale a perçu en moyenne un salaire net de 1 823 euros par mois (et un salaire net médian de 1 636 euros). Le salaire net moyen augmente de 1,3 % en euros courants par rapport à 2010, soit une diminution de 0,8 % en euros constants. La rémunération moyenne nette des personnes en place chez le même employeur territorial en 2010 et 2011 progresse de 0,2 % en euros constants.

En 2011, un agent du secteur hospitalier public a perçu en moyenne un salaire net de 2 208 euros par mois (et un salaire net médian de 1 883 euros). Le salaire net moyen global augmente de 1,5 % en euros courants en 2011, soit une diminution de 0,6 % en euros constants. La rémunération moyenne nette des personnes en place chez le même employeur public hospitalier en 2010 et 2011 progresse de 1,1 % en euros constants.

Dans la fonction publique de l'État, la moitié des agents titulaires a vu son traitement indiciaire augmenter de plus de 9,9 % entre 2007 et 2011, tandis que 16,2 % des agents ont connu une évolution de traitement indiciaire brut inférieure à l'inflation enregistrée sur la période (+6,5 %). En 2012, le dispositif de garantie individuelle du pouvoir d'achat (GIPA) au titre de la période 2007-2011 a bénéficié à plus de 137 000 agents dans les ministères, pour un montant moyen de 719 euros par agent.

Aux facteurs collectifs d'évolution des traitements bruts (pris en compte à travers le suivi de l'indicateur ITB-GI) s'ajoutent les effets des mesures en faveur du pouvoir d'achat (indemnisation d'heures supplémentaires et rachat de jours épargnés dans le cadre du compte épargne-temps). Enfin, les facteurs individuels d'évolution des salaires liés à la promotion interne, aux changements de catégorie hiérarchique et aux changements de quotités de travail ont un impact très sensible sur les salaires. Dès lors, des travaux plus approfondis sont entamés, afin de permettre une comparaison plus pertinente des salaires inter fonction publique et entre public et privé.

Les rémunérations des agents titulaires des trois versants de la fonction publique relèvent du même régime (article 20 de la loi n° 83-624 du 13 juillet 1983) : le traitement indiciaire brut fondé sur la valeur du point fonction publique (55,5635 euros au 1er janvier 2013) multiplié par l'indice de traitement de l'agent, auquel s'ajoutent des primes et rémunérations annexes incluant l'indemnisation des heures supplémentaires.

L'indice de traitement de l'agent est déterminé par l'échelon, le grade et le corps statutaire ou le cadre d'emploi de l'agent, et explicité dans la grille indiciaire correspondante. Les grilles de corps ou de cadre d'emploi de même niveau hiérarchique sont homogènes dans les trois versants de la fonction publique.

L'indice minimum de traitement de la fonction publique constitue un autre facteur commun aux trois versants de la fonction publique. Il est relevé avec les variations du SMIC, au minimum le 1er janvier de chaque année depuis 2010, et à deux reprises en 2012, en janvier et en juillet. Ainsi, le traitement brut afférent à cet indice ne peut pas être inférieur au SMIC mensuel brut. Pour ce qui concerne les non-titulaires, leur rémunération est souvent fixée par référence à une grille ou à un indice, mais cette référence n'est pas obligatoire.

Salaires moyens : les comparaisons entre les trois versants de la fonction publique et entre secteur public et secteur privé nécessitent des précautions méthodologiques, du fait des caractéristiques très différentes des salariés

La comparaison entre les salaires du secteur public et du secteur privé passe actuellement par celle d'indicateurs comme le salaire moyen par tête (SMPT), le salaire net moyen annuel ou mensuel ou le salaire minimum.

Dans cette édition, le suivi statistique des rémunérations par statut et situation d'emploi fait l'objet de premiers travaux d'amélioration (voir infra, et voir également le dossier consacré à la diversité des statuts et des situations d'emploi dans la fonction publique), notamment en ce qui concerne les non-titulaires, conformément au protocole d'accord de mars 2011 portant sécurisation des parcours professionnels des agents contractuels dans les trois versants de la fonction publique.

L'amélioration des traitements liés à la source d'information utilisée pour produire les salaires a conduit à légèrement réviser les niveaux de salaire 2010. Pour ce qui concerne la fonction publique de l'État, le champ de suivi des salaires, précédemment restreint aux ministères, est désormais étendu aux établissements publics administratifs (Épa). Pour ce qui concerne les ministères, l'amélioration des traitements liés à la source d'information utilisée pour produire les salaires a conduit à légèrement réviser les niveaux de salaire 2010. Il importe également d'indiquer que le champ couvert ici sur la fonction publique hospitalière correspond aux seuls établissements publics

ayant une activité économique principale hospitalière [1], sans inclure à ce stade les établissements d'hébergement pour personnes âgées (EHPA), ni les établissements médico-sociaux.

De même, dans la fonction publique territoriale, le champ couvert ici ne comprend pas les assistants maternels et familiaux. Rappelons enfin que depuis l'édition précédente du Rapport annuel sur l'état de la fonction publique, les salaires sont désormais exprimés en équivalent temps plein annualisé dans chacun des versants de la fonction publique.

Si l'on compare directement les derniers résultats publiés par l'Insee pour le secteur privé avec ceux du secteur public (voir figure 3.1-2 et figure 3.1-5), il s'avère qu'en 2011 comme en 2010, la fonction publique de l'État – compte tenu notamment d'une structure de qualification plus élevée - affiche le salaire net mensuel moyen le plus élevé (2 434 euros en 2011), suivie par les établissements publics de santé (2 208 euros), le secteur privé (2 130 euros) et la fonction publique territoriale (1 823 euros). Ainsi, si on compare le salaire moyen perçu dans la fonction publique de l'État avec le salaire moyen perçu dans les autres secteurs, l'écart est le plus important avec la fonction publique territoriale (33,5 %), se réduit avec le secteur privé (14,3 %) pour se trouver à son niveau minimum avec le secteur hospitalier public (10,2 %).

Au-delà de la variété des pratiques des employeurs en termes de rémunération (augmentations générales ou/et individualisées, primes « fixes » ou/et liées à la performance) ou en termes de modes de gestion des ressources humaines (évolutions de carrière, notamment), la comparaison des salaires entre les trois versants de la fonction publique et entre secteur public et secteur privé constitue un exercice méthodologiquement délicat. En effet, les écarts salariaux observés sont en grande partie attribuables aux différences entre les conditions d'emploi (statuts, quotités de travail), entre les structures de qualification et entre les structures par sexe et par âge.

Il s'agit principalement d'effets de structure cumulés : davantage de cadres dans la fonction publique de l'État (FPE) et la fonction publique hospitalière (FPH) que dans la fonction publique territoriale (FPT) et le secteur privé ; davantage d'employés et ouvriers dans la FPT que dans le secteur hospitalier public ; poids plus élevés des agents à temps partiel dans la territoriale et l'hospitalière ; écart de salaires entre cadres et non cadres plus important dans le secteur hospitalier public ; salariés plus âgés dans la fonction publique que dans le privé, notamment à l'État.

Trois phénomènes particuliers nécessitent d'être analysés de manière approfondie, compte tenu de leurs spécificités dans chacun des versants de la fonction publique : les caractéristiques des emplois en termes de quotité de travail (temps partiel, multi-activité, saisonnalité, temps non complet, emploi occasionnel) ; les parts respectives de non-titulaires ; la répartition par structure de qualification et de profession notamment à travers la répartition par catégorie socioprofessionnelle.

Par exemple, le poids des non-titulaires (16,4 % de l'emploi public au 31 décembre 2011) n'est pas homogène, sachant que le salaire moyen des non-titulaires est inférieur à celui des titulaires : 16,1 % pour la fonction publique de l'État hors militaires [2], 16,9 % pour la fonction publique hospitalière et 19,1 % pour la fonction publique territoriale.

En outre, les agents de catégorie A sont trois fois moins nombreux dans la FPT (9,0 %) que dans la fonction publique hospitalière (28,6 % en incluant les médecins et pharmaciens et, désormais, les infirmiers), sans parler de la FPE (53,4 %) où, en excluant les enseignants, la part des agents civils de catégorie A s'établit encore à 26,6 %. Les agents de catégorie C sont très majoritaires dans la FPT : 75,1 %, contre 19,9 % dans la fonction publique de l'État et 50,1 % dans la FPH en 2011.

1 Correspondant au code 8610Z dans la nomenclature d'activités française (NAF).

2 Faute d'information disponible dans le système d'information SIASP (Insee), permettant de qualifier le type de statut ou de contrat des personnels militaires, on ne peut connaître la part d'entre eux qui ne sont pas titulaires à ce stade. Des travaux d'expertise sont en cours avec le ministère de la Défense.

3 Rémunérations dans les trois versants de la fonction publique

Globalement, le secteur public propose par rapport au privé des salaires plus élevés pour les catégories les moins diplômées (ouvriers et employés au sens de la PCS-Insee), la fonction publique territoriale offrant néanmoins des niveaux de salaires relativement proches du secteur privé pour ces catégories.

À noter que les récents transferts vers la FPT de personnels de la FPE (plus âgés en moyenne que leurs collègues territoriaux) ont entraîné un relèvement du niveau du salaire moyen des salariés les moins qualifiés dans la territoriale. Les salaires moyens des professions intermédiaires (au sens de la PCS-Insee) sont équivalents dans tous les secteurs, si l'on isole la filière soignante et sociale (incluant les infirmiers).

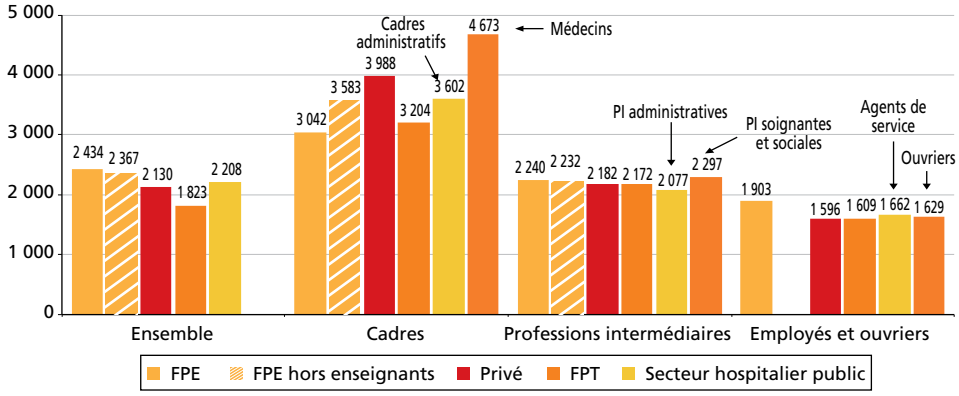
Figure 3.1-1 : Salaires nets mensuels moyens (*) depuis 2010 dans les trois versants de la fonction publique et le privé par catégorie socioprofessionnelle (PCS-Insee)

	FPE (Ministères et établissements publics)			FPE (Ministères)	FPT			Secteur hospitalier public			Secteur privé		
	Femmes	Hommes	Ensemble	Ensemble	Femmes	Hommes	Ensemble	Femmes	Hommes	Ensemble	Femmes	Hommes	Ensemble
Année 2011	**2 270 €**	**2 670 €**	**2 434 €**	**2 485 €**	**1 734 €**	**1 944 €**	**1 823 €**	**2 072 €**	**2 652 €**	**2 208 €**	**1 866 €**	**2 313 €**	**2 130 €**
Cadres	2 822 €	3 284 €	3 042 €	3 025 €	2 949 €	3 499 €	3 204 €	3 968 €	5 060 €	4 527 €	3 363 €	4 302 €	3 988 €
dont cadres hors enseignants	3 340 €	3 782 €	3 583 €	3 975 €									
médecins et pharmaciens								*4 093 €*	*5 219 €*	*4 673 €*			
cadres administratifs et de direction (hors médecins et pharmaciens)								*3 212 €*	*4 004 €*	*3 602 €*			
Professions intermédiaires	2 165 €	2 409 €	2 240 €	2 296 €	2 122 €	2 268 €	2 172 €	2 251 €	2 377 €	2 271 €	2 011 €	2 309 €	2 182 €
P.I. soignantes et sociales								*2 281 €*	*2 386 €*	*2 297 €*			
P.I. administratives et techniques								*2 002 €*	*2 332 €*	*2 077 €*			
Employés, ouvriers	1 743 €	2 085 €	1 903 €	2 032 €	1 523 €	1 719 €	1 609 €	1 644 €	1 695 €	1 656 €	1 493 €	1 672 €	1 596 €
dont : agents de service et employés administratifs								*1 653 €*	*1 719 €*	*1 662 €*			
ouvriers								*1 541 €*	*1 671 €*	*1 629 €*			
Année 2010	**2 223 €**	**2 619 €**	**2 385 €**	**2 446 €**	**1 712 €**	**1 916 €**	**1 799 €**	**2 040 €**	**2 619 €**	**2 175 €**	**1 817 €**	**2 263 €**	**2 082 €**
Cadres	2 739 €	3 204 €	2 957 €	2 962 €	2 930 €	3 490 €	3 193 €	3 949 €	5 060 €	4 523 €	3 308 €	4 261 €	3 950 €
dont cadres hors enseignants	3 101 €	3 661 €	3 393 €	3 723 €									
médecins et pharmaciens								*4 101 €*	*5 250 €*	*4 700 €*			
cadres administratifs et de direction (hors médecins et pharmaciens)								*3 107 €*	*3 889 €*	*3 494 €*			
Professions intermédiaires	2 119 €	2 347 €	2 191 €	2 245 €	2 116 €	2 242 €	2 159 €	2 211 €	2 314 €	2 227 €	1 982 €	2 266 €	2 143 €
P.I. soignantes et sociales								*2 243 €*	*2 324 €*	*2 255 €*			
P.I. administratives et techniques								*1 951 €*	*2 270 €*	*2 024 €*			
Employés, ouvriers	1 716 €	2 077 €	1 883 €	2 010 €	1 510 €	1 702 €	1 594 €	1 619 €	1 657 €	1 628 €	1 448 €	1 620 €	1 547 €
dont : agents de service et employés administratifs								*1 629 €*	*1 695 €*	*1 638 €*			
ouvriers								*1 503 €*	*1 621 €*	*1 583 €*			

Source : Rapport annuel sur l'état de la fonction publique - édition 2013.
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 : Par rapport au tableau équivalent publié dans l'édition 2012 du Rapport annuel, plusieurs améliorations ont pu être apportées en termes de ventilation des agents par statut. Des modifications dans le traitement des données issues de SIASP conduisent à estimer des niveaux de salaire pour l'année 2010 légèrement révisés par rapport à ceux publiés dans l'édition 2012 du Rapport annuel.

Figure 3.1-2 : Salaires nets mensuels moyens(*) par catégorie socioprofessionnelle (PCS Insee) dans les trois versants de la fonction publique et dans le secteur privé en 2011

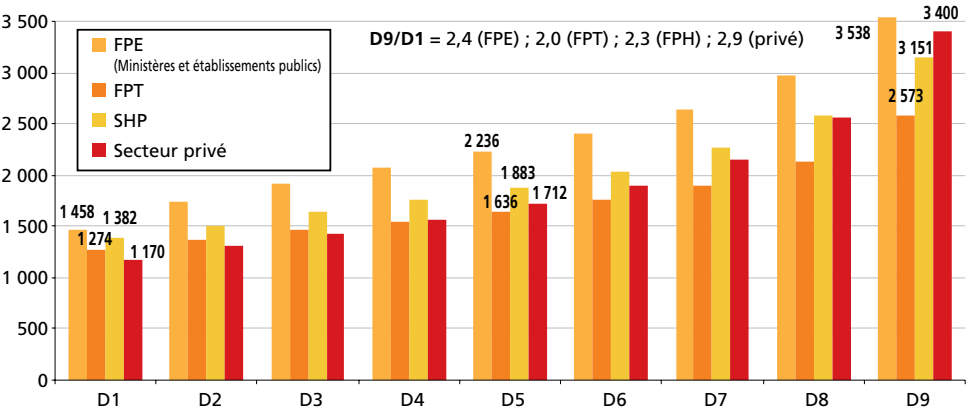
(en euros)



Source : Rapport annuel sur l'état de la fonction publique - édition 2013.
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.

Enfin, en termes de distribution (voir figure 3.1-3), les salaires nets sont moins dispersés dans la fonction publique que dans le secteur privé : l'écart entre le haut et le bas de la distribution, mesuré par le rapport interdéciles D9/D1, est compris entre 2,0 pour la fonction publique territoriale et 2,4 pour la fonction publique de l'État ; il atteint 2,9 dans le secteur privé.

Figure 3.1-3 : Distribution des salaires nets mensuels (*) dans la fonction publique par versant et dans le secteur privé et semi-public en 2011 (en euros)



Source : Rapport annuel sur l'état de la fonction publique - édition 2013.
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.

Des analyses plus approfondies, notamment de type économétrique (« toutes choses égales par ailleurs »), sont nécessaires afin de prendre en compte au mieux ces effets de composition et de parvenir à des comparaisons plus robustes. Néanmoins, afin de limiter les effets liés aux différences en matière de quotité travaillée entre fonction publique (voire entre versants de la fonction publique) et secteur privé, on s'attache depuis l'an dernier à présenter davantage de données de salaires exprimées en « équivalent temps plein annualisé ». Le recours à des indicateurs calculés sur la base d'équivalents temps plein annualisé contribue à faciliter les comparaisons directes entre les salaires des différents secteurs, en utilisant des sources d'information qui tendent désormais à s'harmoniser. En outre, les effets des changements de corps, de grade et de catégorie gagneront à être mesurés de manière homogène dans les trois versants de la fonction publique (effet de carrière), à la faveur de la constitution de panels d'agents.

Le suivi statistique des rémunérations par statut et situation d'emploi fait désormais l'objet de premiers travaux spécifiques qui permettent de distinguer de façon plus précise les agents qui ne sont pas titulaires : les non-titulaires, les agents relevant d'un autre statut ou d'une autre catégorie d'emploi [3] ainsi que les bénéficiaires de contrats aidés. En termes de rémunération, les non-titulaires perçoivent un salaire net moyen inférieur à celui des titulaires, en lien notamment avec le fait qu'ils relèvent le plus souvent de la catégorie C (voir supra) et le fait que ce sont des agents plus jeunes (voir figure 3.1-4 et pour en savoir plus, voir le dossier consacré à la diversité des statuts et des situations d'emploi dans la fonction publique)

Figure 3.1-4 : Salaires nets mensuels moyens (*) par statut et situation d'emploi en 2011

	FPE (Ministères et établissements publics)		FPT		Secteur hospitalier public (SHP)	
	Structure des effectifs utilisés pour le calcul des salaires (en %)	Salaire mensuel net moyen	Structure des effectifs utilisés pour le calcul des salaires (en %)	Salaire mensuel net moyen	Structure des effectifs utilisés pour le calcul des salaires (en %)	Salaire mensuel net moyen
Titulaires	74,4	2 586	79,9	1 886	77,0	2 050
Agents non-titulaires	14,6	1 989	17,3	1 622	15,0	1 536
Autres catégories et statuts	8,5	2 238	0,4	1 818	8,0	5 011
Ensemble hors bénéficiaires de contrats aidés	**97,5**	**2 466**	**97,7**	**1 839**	**100,0**	**2 208**
Bénéficiaires de contrats aidés	2,5	1 150	2,3	1 159		
Ensemble y compris bénéficiaires de contrats aidés	**100,0**	**2 434**	**100,0**	**1 823**		

Source : Rapport annuel sur l'état de la fonction publique - édition 2013.

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.

3 La catégorie «autres catégories et statuts» recouvre principalement des enseignants et documentalistes des établissements privés sous contrat et des ouvriers d'État dans la FPE, des médecins dans la FPH et des apprentis dans les trois versants.

Des écarts salariaux entre hommes et femmes contrastés selon le type d'employeur

Alors que le statut des fonctionnaires garantit l'égalité de traitement des agents à toutes les étapes de la carrière[4], les écarts de rémunérations entre les hommes et les femmes subsistent. *Le Rapport sur l'égalité professionnelle entre les hommes et les femmes dans la fonction publique* (mars 2011) préconisait une amélioration générale de la connaissance, notamment statistique, de la situation comparée des hommes et des femmes dans la fonction publique. Or, si la connaissance des inégalités est améliorée par le développement de la production de statistiques sexuées, l'observation fine des différences de traitement en matière de rémunérations (salaires et primes) gagnerait à être approfondie.

L'accord relatif à l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes dans la fonction publique, signé le 8 mars 2013, propose des mesures pour améliorer la connaissance en la matière. Le ministère en charge de la fonction publique a engagé, avec la mission de lutte contre les discriminations et pour l'égalité du Défenseur des droits, un appel à projets de recherche dont l'objet est de solliciter des travaux empiriques quantitatifs sur la mesure et l'analyse des écarts de rémunération entre les femmes et les hommes au sein des trois versants de la fonction publique en comparaison avec le secteur privé. Les travaux, en cours, devraient aboutir en 2014.

En 2011, les écarts salariaux moyens entre hommes et femmes sont plus prononcés dans le secteur hospitalier public et dans le secteur privé où les hommes gagnent respectivement 28,0 % et 24,0 % de plus que les femmes (voir figure 3.1-5) que dans la FPT (12,1 %) et dans la FPE (17,6 %). Néanmoins, cette comparaison directe s'avère peu opérante car, en moyenne, les hommes et les femmes n'ont pas les mêmes caractéristiques individuelles, n'occupent pas les mêmes emplois et ne travaillent pas dans les mêmes établissements.

Les femmes sont aussi diplômées que les hommes, mais justifient souvent d'un parcours professionnel différent, en raison notamment de périodes de temps partiel ou/et d'interruptions de carrière plus fréquentes et plus longues que les hommes. Parmi les entrants de 1998 (cohorte 1998) dans la FPE, on observe 13,9 % de femmes ayant connu au moins un épisode de temps partiel au cours des cinq premières années de leur carrière, contre 5,1 % des hommes. C'était le cas, pour la cohorte 1990, de 20,8 % des femmes et de 2,1 % des hommes.

Elles sont également moins nombreuses à occuper les postes les plus rémunérateurs et à travailler dans les établissements qui versent les salaires les plus élevés. Par exemple, elles sont très représentées parmi les enseignants (de l'ordre des deux tiers) alors que cette profession affiche un salaire net moyen plus faible que celui des autres cadres de la FPE, avec une part de primes globale dans le salaire brut en 2011 de 10,9 % (9,3 % pour les femmes et 13,6 % pour les hommes). De même, au 31 décembre 2011, elles représentaient 61,5 % des agents civils de catégorie A de la fonction publique de l'État, mais 39,9 % des corps d'encadrement supérieur et 25,9 % seulement des emplois d'encadrement et de direction.

Si l'écart de rémunération, en termes de salaire moyen, s'explique largement par la structure des emplois et les effets du temps partiel, il est également le fait d'un écart sur les attributions indemnitaires, autrement dit les primes et autres indemnités, systématiquement inférieures pour les femmes (16,5 % du salaire brut en moyenne en 2011) par rapport aux hommes (27,5 %). Ainsi, par exemple, parmi les agents titulaires travaillant à temps complet en 2011, les femmes appartenant à la catégorie des adjoints administratifs et techniques (catégorie C), ont perçu en moyenne 5 334 euros de primes (soit 21,1 % de leur salaire brut) et les hommes 6 731 euros (25,8 %).

4 Un volet pour l'égalité professionnelle entre les hommes et les femmes est inscrit dans la loi du 12 mars 2012 relative à l'accès à l'emploi titulaire et à l'amélioration des conditions d'emploi des agents contractuels dans la Fonction publique, à la lutte contre les discriminations et portant diverses dispositions relatives à la Fonction publique.

Figure 3.1-5 : Salaires nets mensuels moyens (*) des agents titulaires par catégorie hiérarchique, sexe et tranche d'âge en 2011 (1ère partie)

		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**	**2 590 €**	**100,0**	**1 886 €**	**100,0**	**2 050 €**
Catégorie A	**Ensemble**	**63,9**	**2 851 €**	**8,9**	**3 225 €**	**23,7**	**2 464 €**
	-30 ans	5,3	2 003 €	0,3	2 183 €	5,2	1 871 €
	30-39 ans	18,7	2 371 €	2,0	2 712 €	7,9	2 170 €
	40-49 ans	19,1	2 867 €	2,5	3 171 €	5,6	2 705 €
	50-59 ans	16,8	3 348 €	3,4	3 498 €	4,4	3 201 €
	60 ans et +	4,0	4 072 €	0,8	3 888 €	0,6	3 896 €
Catégorie B	**Ensemble**	**19,6**	**2 363 €**	**13,8**	**2 243 €**	**25,7**	**2 311 €**
	-30 ans	1,4	1 883 €	0,6	1 766 €	2,4	1 773 €
	30-39 ans	5,7	2 175 €	3,5	1 998 €	5,9	2 012 €
	40-49 ans	5,6	2 414 €	4,6	2 274 €	7,7	2 374 €
	50-59 ans	5,8	2 557 €	4,5	2 433 €	9,1	2 576 €
	60 ans et +	1,0	2 696 €	0,6	2 476 €	0,6	2 622 €
Catégorie C	**Ensemble**	**16,5**	**1 847 €**	**77,3**	**1 668 €**	**50,6**	**1 723 €**
	-30 ans	0,9	1 644 €	5,3	1 520 €	5,1	1 525 €
	30-39 ans	3,1	1 730 €	16,9	1 622 €	11,9	1 605 €
	40-49 ans	5,4	1 826 €	27,7	1 675 €	17,4	1 722 €
	50-59 ans	6,2	1 931 €	24,5	1 717 €	15,4	1 870 €
	60 ans et +	0,9	1 995 €	2,9	1 730 €	0,8	1 900 €
Femmes titulaires		**100,0**	**2 413 €**	**100,0**	**1 800 €**	**100,0**	**2 039 €**
Catégorie A	**Ensemble**	**66,4**	**2 607 €**	**9,6**	**2 960 €**	**24,9**	**2 389 €**
	-30 ans	6,7	1 955 €	0,3	2 145 €	5,9	1 867 €
	30-39 ans	21,1	2 251 €	2,2	2 586 €	8,5	2 152 €
	40-49 ans	19,8	2 671 €	2,7	2 946 €	5,7	2 663 €
	50-59 ans	15,7	3 086 €	3,6	3 178 €	4,3	3 095 €
	60 ans et +	3,0	3 632 €	0,7	3 453 €	0,5	3 499 €
Catégorie B	**Ensemble**	**15,6**	**2 291 €**	**15,7**	**2 156 €**	**27,1**	**2 293 €**
	-30 ans	1,0	1 817 €	0,8	1 717 €	2,6	1 766 €
	30-39 ans	3,6	2 066 €	4,1	1 958 €	6,2	1 999 €
	40-49 ans	4,4	2 277 €	5,3	2 205 €	8,3	2 359 €
	50-59 ans	5,6	2 470 €	4,8	2 317 €	9,4	2 557 €
	60 ans et +	1,0	2 602 €	0,6	2 374 €	0,6	2 585 €
Catégorie C	**Ensemble**	**18,0**	**1 800 €**	**74,6**	**1 575 €**	**47,9**	**1 713 €**
	-30 ans	0,8	1 592 €	4,7	1 458 €	5,2	1 527 €
	30-39 ans	2,9	1 655 €	15,3	1 536 €	11,5	1 606 €
	40-49 ans	5,6	1 748 €	27,4	1 580 €	16,5	1 716 €
	50-59 ans	7,5	1 891 €	23,9	1 606 €	14,0	1 859 €
	60 ans et +	1,2	1 964 €	3,4	1 650 €	0,7	1 865 €

Source : Rapport annuel sur l'état de la fonction publique - édition 2013.
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.

Figure 3.1-5 : Salaires nets mensuels moyens (*) des agents titulaires par catégorie hiérarchique, sexe et tranche d'âge en 2011 (2ème partie)

		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
Hommes titulaires		**100,0**	**2 839 €**	**100,0**	**1 997 €**	**100,0**	**2 092 €**
Catégorie A	**Ensemble**	**60,4**	**3 228 €**	**7,9**	**3 642 €**	**18,9**	**2 854 €**
	-30 ans	3,4	2 137 €	0,2	2 281 €	2,5	1 913 €
	30-39 ans	15,2	2 603 €	1,7	2 927 €	5,6	2 282 €
	40-49 ans	18,2	3 166 €	2,2	3 534 €	4,8	2 901 €
	50-59 ans	18,2	3 664 €	3,0	3 992 €	5,0	3 562 €
	60 ans et +	5,3	4 424 €	0,8	4 371 €	1,0	4 617 €
Catégorie B	**Ensemble**	**25,2**	**2 426 €**	**11,3**	**2 398 €**	**19,9**	**2 412 €**
	-30 ans	2,0	1 928 €	0,3	1 925 €	1,6	1 824 €
	30-39 ans	8,7	2 238 €	2,7	2 078 €	4,6	2 080 €
	40-49 ans	7,4	2 528 €	3,7	2 403 €	5,4	2 464 €
	50-59 ans	6,1	2 669 €	4,1	2 609 €	7,7	2 669 €
	60 ans et +	0,9	2 847 €	0,5	2 638 €	0,6	2 757 €
Catégorie C	**Ensemble**	**14,4**	**1 929 €**	**80,8**	**1 780 €**	**61,0**	**1 752 €**
	-30 ans	1,0	1 700 €	6,1	1 582 €	4,5	1 516 €
	30-39 ans	3,4	1 819 €	18,9	1 712 €	13,3	1 601 €
	40-49 ans	5,1	1 949 €	28,2	1 794 €	21,0	1 741 €
	50-59 ans	4,3	2 028 €	25,3	1 853 €	20,9	1 897 €
	60 ans et +	0,6	2 085 €	2,3	1 883 €	1,3	1 977 €

Source : Rapport annuel sur l'état de la fonction publique - édition 2013.
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.*

Dans la fonction publique de l'État, le salaire net moyen augmente de 2,0 % en euros courants en 2011, soit une baisse de 0,1 % en euros constants

Les agents civils de la fonction publique de l'État (ministères et établissements publics confondus) travaillant en métropole ou dans les DOM ont perçu un salaire brut annuel moyen de 35 022 euros en 2011 (35 661 euros dans les ministères, 32 749 euros dans les établissements publics voir figure 3.1-6). Une fois prélevés 5 814 euros de cotisations salariales moyennes (5 843 euros dans les ministères, 5 713 euros dans les établissements publics), la rémunération annuelle moyenne nette de prélèvements s'établit à 29 207 euros (29 818 euros dans les ministères, 27 036 euros dans les établissements publics).

Par rapport à 2010, le salaire brut moyen dans la fonction publique de l'État a augmenté en 2011 de 2,2 % en euros courants (+1,7 % dans les ministères, +5,6 % dans les établissements publics), en ralentissement par rapport à l'année précédente (+2,9 %). Compte tenu d'une hausse des prix hors tabac de 2,1 %, le salaire brut moyen a augmenté en 2011 de 0,1 % en euros constants (-0,4 % dans les ministères, +3,4 % dans les établissements publics) après avoir crû de 1,4 % en 2010.

En 2011, les agents civils titulaires des ministères ont perçu un salaire brut annuel moyen de 36 490 euros, ce qui correspond à un traitement indiciaire brut (voir définitions en encadré 1) de 28 244 euros et à des compléments de rémunérations (primes et indemnités ainsi qu'éventuellement indemnité de résidence et supplément familial de traitement) de 8 246 euros. Une fois prélevés 5 821 euros de cotisations salariales moyennes, la rémunération annuelle moyenne nette de prélèvements des agents titulaires civils s'établit à 30 670 euros. Le salaire brut moyen des agents titulaires des ministères a augmenté en 2011 de 1,9 % en euros courants, soit une baisse de 0,2 % en euros constants.

Dans un contexte où la valeur du point Fonction publique est restée stable en 2011 (+0,2 % en moyenne annuelle), après plusieurs années d'évolution modérée (+0,7 % en 2010 et +0,6 % en 2009), la hausse du traitement brut des titulaires civils ralentit légèrement et reste modérée en 2011 (+0,9 % après +1,0 % en 2010 et +1,1 % en 2009).

La croissance des primes et rémunérations annexes se poursuit sur un rythme dynamique, bien qu'en ralentissement par rapport aux années précédentes (+5,6 % en 2011 après +6,4 % en 2010 et +7,5 % en 2009) continuant de porter l'essentiel de la progression du salaire moyen. Les primes et rémunérations annexes incluent notamment les indemnités liées au paiement des heures supplémentaires [5], dont la progression reste dynamique mais fortement ralentie en 2011 (+4,8 % après +9,8 % en 2010 et +17,8 % en 2009). Les primes et rémunérations annexes incluent également la prime liée à la garantie individuelle de pouvoir d'achat versée en 2011 et portant sur la période 2006-2010 et les montants liés au rachat de jours épargnés au titre des comptes épargne-temps (mis en place en 2008).

5 Notamment dans le cadre de la loi TEPA de décembre 2007.

Figure 3.1-6 : Décomposition du salaire annuel moyen (*) dans la fonction publique de l'État en 2011

	Ensemble des agents (ministères et établissements publics)				Ensemble des agents des établissements publics				Ensemble des agents des ministères				Titulaires des ministères			
	Niveau moyen en euros		Évolution 2010/2011 (en %)		Niveau moyen en euros		Évolution 2010/2011 (en %)		Niveau moyen en euros		Évolution 2010/2011 (en %)		Niveau moyen en euros		Évolution 2010/2011 (en %)	
	2010	2011	Euros courants	Euros constants (4)	2010	2011	Euros courants	Euros constants (4)	2010	2011	Euros courants	Euros constants (4)	2010	2011	Euros courants	Euros constants (4)
Salaire brut (a)	**34 272**	**35 022**	**2,2**	**0,1**	**31 025**	**32 749**	**5,6**	**3,4**	**35 054**	**35 661**	**1,7**	**-0,4**	**35 825**	**36 490**	**1,9**	**-0,2**
- Traitement brut													27 996	28 244	0,9	-1,2
- Indemnité de résidence (1)													296	300	1,2	-0,8
- Supplément familial (1)													362	372	2,8	0,7
- Primes et rémunérations annexes													7 171	7 574	5,6	3,4
dont heures supplémentaires exonérées													*866*	*908*	*4,8*	*2,7*
Cotisations sociales	**5 649**	**5 814**	**2,9**	**0,8**	**5 446**	**5 713**	**4,9**	**2,7**	**5 697**	**5 843**	**2,6**	**0,4**	**5 666**	**5 821**	**2,7**	**0,6**
- Cotisations sociales salariées (2) (b)	3 001	3 110	3,6	1,5	3 048	3 186	4,5	2,4	2 989	3 089	3,3	1,2	2 895	2 999	3,6	1,5
- CSG et CRDS (c)	2 648	2 704	2,1	0,0	2 398	2 527	5,4	3,2	2 708	2 754	1,7	-0,4	2 770	2 821	1,8	-0,3
Salaire net de prélèvements = (a)-(b)-(c)	**28 623**	**29 207**	**2,0**	**-0,1**	**25 579**	**27 036**	**5,7**	**3,5**	**29 356**	**29 818**	**1,6**	**-0,5**	**30 160**	**30 670**	**1,7**	**-0,4**
Salaire net de prélèvements, périmètre constant (3)	**28 623**	**29 205**	**2,0**	**-0,1**	**25 579**	**26 990**	**5,5**	**3,3**	-	-	-	-	-	-	-	-
Salaire net de prélèvements, personnels transférés exclus	**28 625**	**29 208**	**2,0**	**-0,1**	**25 597**	**26 666**	**4,2**	**2,0**	**29 325**	**29 820**	**1,7**	**-0,4**	**30 124**	**30 671**	**1,8**	**-0,3**

Source : Rapport annuel sur l'état de la fonction publique - édition 2013.

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

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

(2) Cotisations vieillesse, maladie, solidarité chômage.

(3) Salaire net calculé hors intégration dans le fichier SIASP en 2011 d'un établissement d'environ 8 000 salariés.

(4) Inflation hors tabac (+2,1 % en 2011).

(*) Exprimé en équivalent temps plein annualisé.

Note : Des modifications dans le traitement des données issues de SIASP conduisent à estimer des niveaux de salaire pour 2010 légèrement révisés par rapport à ceux publiés dans l'édition 2012 du Rapport annuel, voir encadré 1.

Encadré 1 : Définitions

Le **traitement indiciaire brut** s'obtient en multipliant l'indice majoré par la valeur du point. C'est le traitement avant tout complément et retenue.

Le **salaire brut** s'obtient en ajoutant au traitement indiciaire brut toutes les primes et indemnités diverses, ce qui comprend 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 règlementaire, y compris celles correspondant à l'indemnisation d'heures supplémentaires.

Le **salaire net** s'obtient en retranchant du salaire brut les cotisations sociales salariales, la contribution sociale généralisée (CSG) et la contribution au remboursement de la dette sociale (CRDS).

Le **salaire moyen par tête** correspond à un salaire exprimé en équivalent temps plein annualisé.

Évolution à structure constante et effet de structure :
L'évolution du salaire moyen entre les années (n-1) et (n) 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 figeant la structure des effectifs par corps, grade et échelon au niveau atteint l'année (n-1). Elle retrace la moyenne des évolutions de salaires propres à chaque échelon dans chaque grade de chaque corps.

L'***effet de structure*** mesure l'effet des modifications de la répartition de la population entre les différents corps, grades et échelons. 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*** mesure la contribution à l'évolution du salaire moyen des avancements et promotions des personnes en place. Comme le salaire à structure constante 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. On peut le calculer par catégorie d'agents sur la population des personnes en place appartenant à la catégorie l'année (n-1), qu'ils aient ou non changé de catégorie l'année (n). À ce stade, les changements liés à la source d'information utilisée pour le calcul des salaires dans la fonction publique de l'État n'ont pas permis d'évaluer l'effet de carrière depuis 2009.

L'évolution de la rémunération des personnes en place (RMPP) deux années consécutives retrace l'évolution de la feuille de paye des agents présents deux années consécutives en prenant en compte les mesures portant sur la valeur du point, les mesures statutaires et indemnitaires, ainsi que l'impact des mesures d'avancement individuel et des promotions (GVT positif) et les autres éléments susceptibles d'impacter la feuille de paye (requalification des emplois par exemple). Elle constitue une moyenne. Par « personnes en place », on définit les agents ayant travaillé 24 mois consécutifs, avec la même quotité, chez le même employeur.

Les ***évolutions en euros constants*** sont calculées en tenant compte de la progression de l'indice des prix à la consommation **hors tabac** de l'ensemble des ménages.

Figure 3.1-7 : Répartition indiciaire des titulaires civils des ministères et des établissements publics de l'État selon la catégorie hiérarchique et le sexe au 31 décembre 2011

Indice majoré	Catégorie hiérarchique			Cumulés (en %)			Hommes	Femmes	Total
	A	B	C	A	B	C			
<299		3 897	31 992	0 %	1 %	13 %	14 463	21 426	35 889
300-309		8 060	45 718	0 %	4 %	30 %	20 783	32 995	53 778
310-319	95	12 342	14 753	0 %	8 %	36 %	13 196	13 994	27 190
320-329	951	11 190	18 020	0 %	12 %	43 %	14 745	15 416	30 161
330-339	1 240	6 324	17 089	0 %	14 %	50 %	9 641	15 012	24 653
340-349	3 102	10 954	7 949	1 %	17 %	53 %	11 679	10 326	22 005
350-359	930	9 016	14 009	1 %	20 %	58 %	8 387	15 568	23 955
360-369	347	11 829	15 689	1 %	24 %	65 %	13 739	14 126	27 865
370-379	2 009	22 067	13 970	1 %	32 %	70 %	17 288	20 758	38 046
380-399	4 872	22 637	27 883	1 %	39 %	81 %	21 474	33 918	55 392
400-419	25 064	20 145	34 658	4 %	46 %	95 %	26 997	52 870	79 867
420-439	53 960	26 573	5 146	9 %	54 %	97 %	32 142	53 537	85 679
440-459	69 180	25 343	4 062	16 %	63 %	98 %	32 303	66 282	98 585
460-479	87 986	34 076	1 658	25 %	74 %	99 %	43 579	80 141	123 720
480-499	92 372	23 585		35 %	82 %		37 458	78 499	115 957
500-549	124 530	48 110		47 %	98 %		60 274	112 366	172 640
550-599	136 068	3 852		61 %	99 %		50 873	89 047	139 920
600-649	101 272			71 %			43 036	58 236	101 272
650-699	76 930			79 %			36 086	40 844	76 930
700-749	59 495			85 %			30 063	29 432	59 495
750-821	50 372			90 %			27 047	23 325	50 372
Hors échelle	90 238			100 %			58 708	31 530	90 238
Indéterminé	3 695	3 180	3 120				4 841	5 154	9 995
Total	**984 708**	**303 180**	**255 716**				**628 802**	**914 802**	**1 543 604**

Source : Rapport annuel sur l'état de la fonction publique - édition 2013.

Champ : France entière. Agents sur un poste principal non annexe, présents au 31/12.
Hors emplois aidés, hors maitres du privé.

Entre 2010 et 2011, les cotisations sociales évoluent plus rapidement (+2,9 % en euros courants pour l'ensemble des agents civils des ministères et des établissements publics) que le salaire brut (+2,2 %), en lien avec l'augmentation survenue sur la période du taux de retenue pour pension civile pour les agents titulaires, les cotisations du type CSG et CRDS évoluant en revanche au même rythme que le salaire brut. Pour mémoire, entre 2009 et 2010, l'ensemble des cotisations sociales avaient évolué de façon comparable au salaire brut, la législation fiscale et sociale étant restée inchangée.

Dès lors, la part des prélèvements augmente légèrement en 2011 à 16,6 % du salaire brut (après 16,5 % en 2010). Compte tenu d'une hausse des prix hors tabac supérieure à l'année précédente (+2,1 % en moyenne annuelle en 2011 après +1,5 % en 2010), le salaire net moyen diminue de 0,1 % en euros constants (-0,5 % dans les ministères, +3,5 % dans les établissements publics) après avoir augmenté de 1,4 % en 2010.

L'évolution du salaire moyen résulte de deux composantes : d'une part une évolution à corps, grade et échelon fixés (évolution des salaires à structure constante) ; d'autre part, des effets de structure qui reflètent les changements de répartition des effectifs selon les corps, grades et échelons (voir encadré 1). La structure des emplois de la FPE se modifie sous l'effet des recrutements et des départs (effet d'entrées-sorties) et d'autre part en fonction des promotions et avancements individuels des personnes en place, lesquels incluent l'impact des mesures statutaires et les réformes catégorielles. L'effet d'entrées-sorties est, en général, négatif : les agents sortants, le plus souvent pour cause de départ à la retraite et donc rémunérés en haut de la grille, sont remplacés par de nouveaux entrants, le plus souvent rémunérés en bas de la grille.

Dans la FPE, 62,9 % des agents sont présents 24 mois consécutifs en 2010 et 2011, en travaillant chez le même employeur, avec la même quotité, ce taux étant différencié selon le type d'employeur et selon le statut ou la situation d'emploi (voir figure 3.1-8). Au-delà du renouvellement des agents, l'effet d'entrée-sorties est également impacté par l'effet des transferts de personnels. Cet effet peut avoir un impact positif sur l'évolution du salaire moyen, du fait d'un départ massif de personnels moins rémunérés. Ce fut le cas en particulier pour les agents de catégorie C à l'occasion du transfert d'une partie d'entre eux, parmi les moins rémunérés de la catégorie, vers les collectivités territoriales entre 2007 et 2008 (environ 50 000 transferts) ainsi qu'entre 2008 et 2009 (environ 17 000 transferts), le nombre de postes transférés vers les collectivités s'est nettement réduit depuis, de l'ordre de 2 500 en 2010 et de 500 en 2011.

En 2011 comme en 2010, la majorité des transferts de personnels se sont opérés à l'intérieur de la fonction publique de l'État, depuis les ministères vers les établissements publics et ont concerné des personnels majoritairement qualifiés. Il s'agit essentiellement d'agents précédemment employés par le ministère de l'Enseignement Supérieur et de la Recherche et transférés vers les universités ainsi que d'agents des ministères sociaux vers les agences régionales de santé. Ces transferts concernent de l'ordre de 65 000 postes en 2010 et 33 000 en 2011.

Par conséquent, les transferts depuis les ministères vers les établissements publics ont un effet négatif sur l'évolution du salaire net moyen dans les ministères : l'évolution entre 2010 et 2011 du salaire net moyen des agents civils des ministères est légèrement inférieure (+1,6 % en euros courants) à celle calculée sur un champ excluant les personnels transférés (+1,7 %). Inversement, les transferts de personnel affectent positivement l'évolution du salaire net moyen dans les établissements publics : l'évolution du salaire net moyen dans les établissements publics est supérieure (+5,7 %) à celle calculée hors personnels transférés (+4,2 %).

La rémunération nette moyenne des personnes en place (RMPP) dans la fonction publique de l'État en 2010 et 2011 augmente de 3,0 % en euros courants, soit + 0,9 % en euros constants

La rémunération nette moyenne des personnes en place (RMPP) dans les ministères et les établissements publics de l'État, c'est-à-dire le salaire net moyen des seules personnes présentes 24 mois au cours des années 2010 et 2011 chez le même employeur avec la même quotité de travail, a augmenté de 3,0 % en euros courants, en décélération par rapport à 2010 (+3,4 %). En tenant compte d'une inflation de 2,1 % en 2011, la RMPP progresse de +0,9 % en euros constants (+0,9 % en euros constants dans les ministères, +1,3 % dans les établissements publics) après +1,9 % en 2010 (en tenant compte d'une inflation de 1,5 %).

En 2011, la RMPP a progressé à un rythme comparable pour les titulaires et pour les agents relevant des autres catégories et statuts (respectivement +0,9 % et +0,8 % en euros constants, voir figure 3.1-8), tandis qu'elle a davantage progressé pour les non-titulaires (+1,7 %). La RMPP des enseignants présents en 2010 et 2011 chez le même employeur et travaillant la même quotité les deux années a progressé de +0,9 % en euros constants (voir figure 3.1-8).

Pour 47,7 % des agents présents en 2010 et 2011 chez le même employeur et travaillant la même quotité, la rémunération nette moyenne a moins progressé que l'inflation. Cette situation a concerné une majorité d'agents âgés de 50 ans et plus (51,3 % d'entre eux) et a plus souvent touché, en outre, les agents non titulaires (51,1 % d'entre eux) et les agents relevant d'autres catégories et statuts (50,1 % d'entre eux) que les titulaires (47,0 % d'entre eux). Parmi les titulaires, c'est particulièrement les agents de catégorie C (53,6 % d'entre eux) qui ont été concernés.

Considérée sur le champ des agents titulaires travaillant à temps complet dans les ministères, la part des rémunérations indemnitaires dans le salaire brut (notamment les primes et indemnités) perçue par les enseignants est différenciée (voir figure 3.1-9) : parmi les « cadres » (au sens de la PCS de l'Insee), elle s'établit à 15,1 % chez les enseignants de catégorie A hors A+ (comprenant notamment les professeurs certifiés et agrégés), à 7,9 % chez les enseignants de catégorie A+ (comprenant les maîtres de conférence et les professeurs d'université). Parmi les enseignants classés en « professions intermédiaires » (PCS Insee), la part des primes dans la rémunération totale s'élève à 7,1 % chez les enseignants de catégorie A (les professeurs des écoles et les professeurs d'enseignement général des collèges notamment) et à 6,0 % chez les enseignants de catégorie B (notamment les instituteurs). Ces différences de régime indemnitaire entre catégories d'enseignants tiennent essentiellement à la propension plus ou moins grande à effectuer des heures supplémentaires (elles représentent de 6,7 % du total des primes chez les enseignants de catégorie B classés en « professions intermédiaires » jusqu'à 49,8 % chez les enseignants de catégorie A hors A+). Ainsi, en faisant abstraction des heures supplémentaires, la part des primes chez les enseignants est beaucoup plus homogène entre les différentes catégories (de 5,2 % à 7,6 % du salaire brut total).

D'autres catégories de personnel réalisent des heures supplémentaires dans une proportion significative (policiers, personnel pénitentiaire, chauffeurs, certains agents de catégories C et B). Elles sont principalement rémunérées sous la forme d'indemnités horaires pour travaux supplémentaires (IHTS). Sur le champ des ministères incluant les universités passées au régime des responsabilités et compétences élargies, hors militaires et enseignement privé sous contrat, 680 826 agents ont réalisé des heures supplémentaires (entrant dans le cadre de la loi TEPA) en 2011 pour un montant annuel moyen de 2 299 euros par bénéficiaire. Comme l'année précédente, les principaux bénéficiaires restent les agents du ministère de l'Éducation nationale tant en termes d'effectifs bénéficiaires (59 %) qu'en termes de montants versés (66 %), loin devant le ministère de la Justice et celui de l'Intérieur, de l'Outre-mer et des Collectivités territoriales. Tandis que les hommes et les femmes sont quasiment représentés à parité en termes d'effectifs bénéficiaires (52 % pour les hommes et 48 % pour les femmes), les hommes reçoivent des montants plus élevés (2 566 euros contre 2 006 euros). Le dispositif TEPA a été abrogé par l'article 3 de la loi n° 2012-958 du 16 août 2012 de finances rectificative pour 2012.

Figure 3.1-8 : Évolution des salaires nets annuels moyens (*) et de la RMPP nette annuelle moyenne dans la fonction publique de l'État selon le statut ou la situation d'emploi et la catégorie socioprofessionnelle (**) entre 2010 et 2011

	Répartitions des effectifs (*) 2011 (en %)	Salaires nets de prélèvements (en euros courants)		Évolution salaires moyens 2010/2011 en euros constants [1] (en %)	Proportion des agents de 2010 présents en 2011 (en %)	Évolution de la RMPP [2] 2010/2011 en euros constants [1] (en %)
	2011	2010	2011	En euros constants [3]	En euros constants [3]	
Ensemble	**100,0**	**28 623**	**29 207**	**-0,1**	**62,9**	**0,9**
dont : enseignants	*45,8*	*29 684*	*30 164*	*-0,5*	*67,2*	*0,9*
dont : non enseignants	*54,2*	*27 708*	*28 399*	*0,4*	*59,1*	*0,9*
PCS cadres et professions intellectuelles supérieures dont :	**35,6**	**35 573**	**36 499**	**0,5**	**64,5**	**1,0**
Titulaires de catégorie A + [3]	5,4	47 696	49 475	1,6	66,5	1,0
Titulaires de catégorie A (à l'exception des A +)	21,6	35 475	36 119	-0,3	69,8	0,8
Titulaires de catégorie B	0,0	42 327	45 284	4,8	65,3	-0,9
Non-titulaires	4,4	28 163	29 924	4,1	31,5	1,5
Autres catégories et statuts	4,0	27 729	28 155	-0,6	68,4	1,3
PCS professions intermédiaires dont :	**37,3**	**26 289**	**26 880**	**0,1**	**63,3**	**1,0**
Titulaires de catégorie A	20,2	27 659	28 073	-0,6	67,2	0,8
Titulaires de catégorie B	9,5	27 452	28 050	0,1	68,3	1,4
Non-titulaires	4,7	19 305	20 541	4,2	32,4	1,6
Autres catégories et statuts	2,9	24 618	24 901	-0,9	70,5	0,6
PCS employés et ouvriers dont :	**26,9**	**22 592**	**22 840**	**-1,0**	**59,9**	**0,7**
Titulaires de catégorie B	4,9	28 035	28 805	0,6	85,3	1,4
Titulaires de catégorie C	12,2	21 980	22 163	-1,2	70,2	0,1
Non-titulaires	5,6	20 425	21 828	4,7	33,1	2,2
Autres catégories et statuts	1,5	27 057	27 156	-1,7	66,0	0,0
Ministères	**78,0**	**29 356**	**29 818**	**-0,5**	**67,3**	**0,9**
dont : enseignants	*41,9*	*29 137*	*29 405*	*-1,2*	*67,6*	*0,9*
dont : non enseignants	*36,1*	*29 611*	*30 298*	*0,2*	*67,0*	*0,8*
Établissements publics	**22,0**	**25 579**	**27 036**	**3,5**	**44,3**	**1,3**
dont : enseignants	*3,9*	*37 554*	*38 389*	*0,1*	*62,0*	*1,2*
dont : non enseignants	*18,1*	*23 380*	*24 610*	*3,1*	*41,1*	*1,3*
Titulaires	**74,4**	**30 466**	**31 036**	**-0,2**	**69,7**	**0,9**
Non-titulaires	**14,6**	**22 321**	**23 864**	**4,7**	**32,4**	**1,7**
Autres catégories et statuts	**8,5**	**26 534**	**26 862**	**-0,8**	**68,7**	**0,8**
Ensemble hors bénéficiaires de contrats aidés	**97,5**	**28 888**	**29 598**	**0,3**	**63,9**	**0,9**
Bénéficiaires de contrats aidés	**2,5**	**14 389**	**13 794**	**-6,1**	**5,2**	**-0,8**

Source : Rapport annuel sur l'état de la fonction publique - édition 2013.

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

(1) Inflation hors tabac (+2,1 % en 2011).

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

(3) Les catégories A + correspondent à l'ensemble des corps ou emplois fonctionnels dont l'indice terminal du grade supérieur est au moins égal à la hors échelle B (HEB).

(*) Exprimés en équivalent temps plein annualisé.

(**) Pour répondre aux besoins spécifiques à la fonction publique, une combinaison a été effectuée entre la nomenclature des PCS de l'Insee, la nomenclature des statuts et situations d'emploi dans la fonction publique (voir dossier consacré à la diversité des statuts et des situations d'emploi dans la fonction publique) et la nomenclature des catégories hiérarchiques de la fonction publique.

Note : Des modifications dans le traitement des données issues de SIASP conduisent à estimer des niveaux de salaire pour 2010 légèrement révisés par rapport à ceux publiés dans l'édition 2012 du Rapport annuel, voir encadré 1.

3 Rémunérations dans les trois versants de la fonction publique

Au dispositif des heures supplémentaires, s'ajoutent parmi les mesures de politique salariale dont ont pu bénéficier les agents de la fonction publique de l'État en 2011, la reconduction du dispositif de garantie individuelle de pouvoir d'achat (GIPA), avec 73 400 agents bénéficiaires en 2011 au titre de la période 2006-2010 (le dispositif précédent avait profité à 55 000 bénéficiaires en 2010 au titre de la période 2005-2009), ainsi que la mesure de rachat de jours épargnés au titre du Compte Épargne-temps (CET), avec environ 43 300 bénéficiaires en 2011 (après 53 700 bénéficiaires en 2010). Au total, sur l'ensemble des agents titulaires civils et militaires des ministères travaillant à temps complet en métropole en 2010, la part des primes et indemnités s'élève à 22,5 % du salaire brut.

En 2011 dans la fonction publique de l'État, l'éventail des rémunérations, mesuré par le rapport inter-déciles du salaire net est de 2,4 : il est plus large chez les cadres et les employés et ouvriers (au sens de la PCS-Insee, respectivement 2,4 et 2,3), tandis qu'il s'établit à 1,8 chez les professions intermédiaires (au sens de la PCS-Insee). Le salaire net annuel médian s'élève à 26 831 euros (27 366 euros dans les ministères, 22 876 euros dans les établissements publics).

Figure 3.1-9 : Salaires nets annuels moyens par catégorie socioprofessionnelle (*) des agents titulaires des ministères civils et militaires employés à temps complet en métropole en 2011
(en euros)

Professions et catégories socio-professionnelles (PCS)	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**	**1 443,7**	**27 052**	**8 041**	**777**	**22,5**	**29,7**	**35 747**	**30 024**
dont enseignants	*42,0*	*605,7*	*31 069*	*3 878*	*1 613*	*10,9*	*12,5*	*35 639*	*29 835*
dont non enseignants	*58,1*	*838,1*	*24 149*	*11 049*	*173*	*30,8*	*45,8*	*35 825*	*30 160*
Cadres et professions intellectuelles supérieures dont :	**30,0**	**432,8**	**34 320**	**11 114**	**1 810**	**24,0**	**32,4**	**46 283**	**39 073**
agents de catégorie A+	2,2	31,6	48 382	25 479	451	33,9	52,7	75 201	64 181
dont enseignants [6]	*0,6*	*8,3*	*46 509*	*4 096*	*1 086*	*7,9*	*8,8*	*51 894*	*43 497*
dont non enseignants	*1,6*	*23,3*	*49 045*	*33 051*	*226*	*39,6*	*67,4*	*83 455*	*71 506*
agents de catégorie A (à l'exception des A+)	27,7	400,5	33 209	9 969	1 920	22,7	30,0	43 989	37 081
dont enseignants [7]	*18,0*	*259,5*	*32 662*	*5 921*	*2 946*	*15,1*	*18,1*	*39 309*	*32 995*
dont non enseignants	*9,8*	*141,0*	*34 216*	*17 420*	*33*	*33,1*	*50,9*	*52 602*	*44 601*
PCS Professions intermédiaires dont :	**38,2**	**551,9**	**27 671**	**5 454**	**392**	**16,2**	**19,7**	**33 756**	**28 281**
agents de catégorie A	24,4	352,8	29 573	2 823	579	8,5	9,5	33 056	27 611
dont enseignants [8]	*23,0*	*331,7*	*29 511*	*2 310*	*611*	*7,1*	*7,8*	*32 473*	*27 117*
dont non enseignants	*1,5*	*21,1*	*30 542*	*10 887*	*78*	*25,8*	*35,6*	*42 226*	*35 378*
agents de catégorie B	13,8	199,0	24 303	10 116	61	28,9	41,6	34 997	29 468
dont enseignants [9]	*0,4*	*5,8*	*27 032*	*1 764*	*118*	*6,0*	*6,5*	*29 495*	*24 512*
dont non enseignants	*13,4*	*193,3*	*24 222*	*10 366*	*59*	*29,5*	*42,8*	*35 161*	*29 616*
PCS Employés et ouvriers dont :	31,5	454,2	19 460	8 261	269	29,3	42,5	28 218	23 589
agents de catégorie B [9]	13,6	196,9	20 645	10 698	179	33,5	51,8	31 962	26 509
agents de catégorie C	17,8	256,6	18 508	6 368	335	25,2	34,4	25 277	21 286

Source : Rapport annuel sur l'état de la fonction publique - édition 2013.

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

(1) Exprimés en équivalent temps plein annualisé. La PCS n'est pas connue pour 5000 agents.

(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. Les modalités de présentation de la contribution des primes à la rémunération sont en cours de définition afin de favoriser les comparaisons inter fonction publique et entre secteur public et privé : ceci conduit à présenter, de façon transitoire, deux indicateurs, la part des primes et le taux de primes.

(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) Par exemple : maîtres de conférences.

(7) Par exemple : professeurs agrégés et certifiés. Inclut aussi les personnels de direction des établissements d'enseignement.

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

(9) Par exemple : instituteurs.

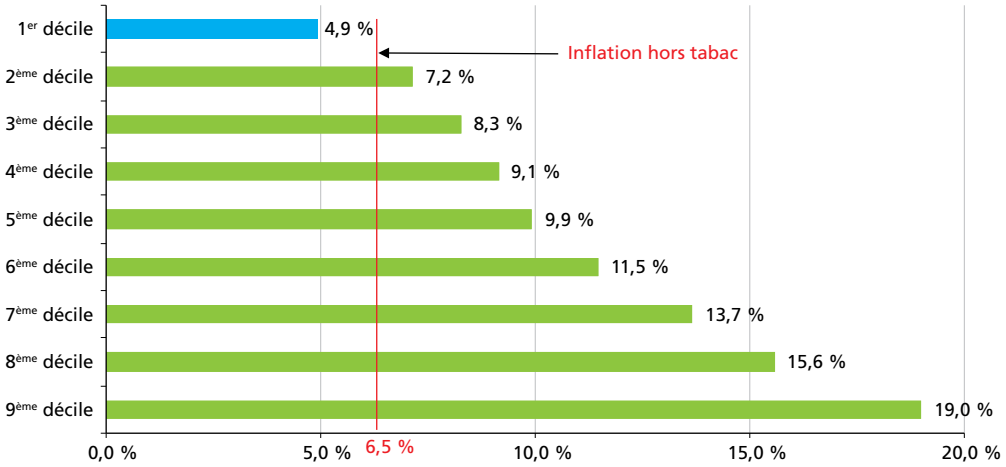
(10) Il s'agit très majoritairement des corps d'encadrement et d'application de la police nationale (gardiens de la paix, brigadiers, etc.).

(*) Pour répondre aux besoins spécifiques à la fonction publique, une combinaison a été effectuée entre la nomenclature des PCS de l'Insee, la nomenclature des statuts et situations d'emploi dans la fonction publique (voir dossier consacré à la diversité des statuts et des situations d'emploi dans la fonction publique) et la nomenclature des catégories hiérarchiques de la fonction publique.

Dans les ministères, 137 270 bénéficiaires de la GIPA en 2012 au titre de la période 2007-2011 contre 73 400 en 2011

Entre 2007 et 2011, la moitié des agents titulaires des ministères et des établissements publics de l'État présents toute l'année à la fois en 2007 et en 2011 chez le même employeur et travaillant selon la même quotité a bénéficié d'une augmentation de traitement brut indiciaire supérieure à 9,9 % en euros courants (voir figure 3.1-10). Aux deux extrémités de la distribution, 10 % des agents ont bénéficié d'une augmentation de moins de 4,9 %, tandis qu'à l'autre extrémité, 10 % des agents ont bénéficié d'une augmentation de plus de 19 %. Compte tenu d'une inflation (hors tabac) de 6,5 % sur la période, le traitement brut indiciaire de 16,2 % des agents a augmenté moins vite que l'inflation. Ces évolutions de traitement brut indiciaire sont moins favorables que celles constatées sur les périodes précédentes, en relation avec la stabilisation de la valeur du point.

Figure 3.1-10 : Distribution des évolutions de traitement indiciaire entre 2007 et 2011



Source : Rapport annuel sur l'état de la fonction publique - édition 2013.

Champ : France entière. Agents titulaires civils des ministères et des établissements publics de l'État présents toute l'année en 2007 et en 2011, chez le même employeur et ayant la même quotité de travail les deux années.

Note de lecture : 10 % des agents ont vu leur traitement indiciaire progresser de moins de 4,9 % ; 90 % des agents ont vu leur traitement indiciaire progresser de moins de 19,0 %.

En 2012, 99,4 millions d'euros ont été versés au titre de la GIPA relativement à la période 2007-2011, sur le champ des dépenses de personnel de l'État (titre 2 de la Lolf), incluant les militaires, l'enseignement privé sous contrat, les universités[6] et les établissements publics administratifs. Le montant versé au titre du dispositif 2012, fondé sur les évolutions de traitement indiciaire 2007-2011, est en hausse de 53 % par rapport au dispositif 2011 (65,3 millions d'euros au titre de la période 2006-2010).

6 Pour assurer la comparabilité temporelle, les universités ayant opté pour l'autonomie en 2012 (loi LRU du 10 août 2007) ont été maintenues dans le périmètre suivi.

Sur le seul champ des agents civils des ministères, la prime correspondant à la GIPA versée en 2012 (au titre de la période 2007-2011) a été versée à 137 270 agents, soit près de deux fois plus que lors du dispositif en vigueur en 2011, pour un montant total de 98,7 millions d'euros (voir figure 3.1-11). Pour mémoire, sur ce même champ, 73 400 agents avaient été concernés par la GIPA versée en 2011 pour un montant total de 62,6 millions d'euros. Le ministère de l'Éducation nationale fournit le plus important contingent, en nombre de bénéficiaires (34,5 %) et surtout en termes de montants versés (57,1 %).

En 2012, les femmes bénéficiaires sont désormais plus nombreuses (56,8 %) que les hommes (43,2 %) à bénéficier du dispositif mais pour des montants versés inférieurs (un montant moyen de 642 euros et un montant médian de 198 euros pour les femmes contre un montant moyen de 821 euros et un montant médian de 617 euros pour les hommes). Parmi les titulaires, les agents de catégorie C sont désormais les premiers bénéficiaires (40,4 %), alors qu'il s'agissait des agents de catégorie A (51,3 %) lors du dispositif 2011.

Figure 3.1-11 : Bilan des versements GIPA effectués en 2012 au titre de la période 2007-2011 dans les ministères (hors militaires, établissements publics et enseignement privé)

	Part dans l'effectif bénéficiaire (en %)	Montant total (en millions d'euros)	Montant moyen par agent (en euros)	Montant du premier décile (en euros)	Montant médian (en euros)	Montant du neuvième décile (en euros)
Ensemble	**100,0 %**	**98,7**	**719**	**40**	**292**	**1 837**
Titulaires de catégorie A	29,6 %	58,8	1 447	494	1 452	2 259
Titulaires de catégorie B	21,4 %	12,8	435	31	153	1 208
Titulaires de catégorie C	40,4 %	13,8	249	48	149	866
Titulaires de catégorie inconnue	4,2 %	9,1	1 584	1 208	1 633	1 926
Non-titulaires	4,1 %	4,0	702	31	740	1 401
Statut non spécifié	0,3 %	0,3	788	55	314	2 031
moins de 30 ans	0,1 %	0,1	467	72	157	920
30 à 34 ans	1,4 %	0,5	254	87	144	753
35 à 39 ans	4,2 %	1,2	213	40	109	377
40 à 44 ans	11,3 %	4,6	296	40	62	1 246
45 à 49 ans	15,1 %	8,6	413	32	63	1 330
50 à 54 ans	21,6 %	18,4	620	45	96	1 436
55 ans et plus	46,3 %	65,4	1 029	39	167	1 926
Hommes	43,2 %	48,6	821	39	617	1 926
Femmes	56,8 %	50,1	642	40	198	1 640

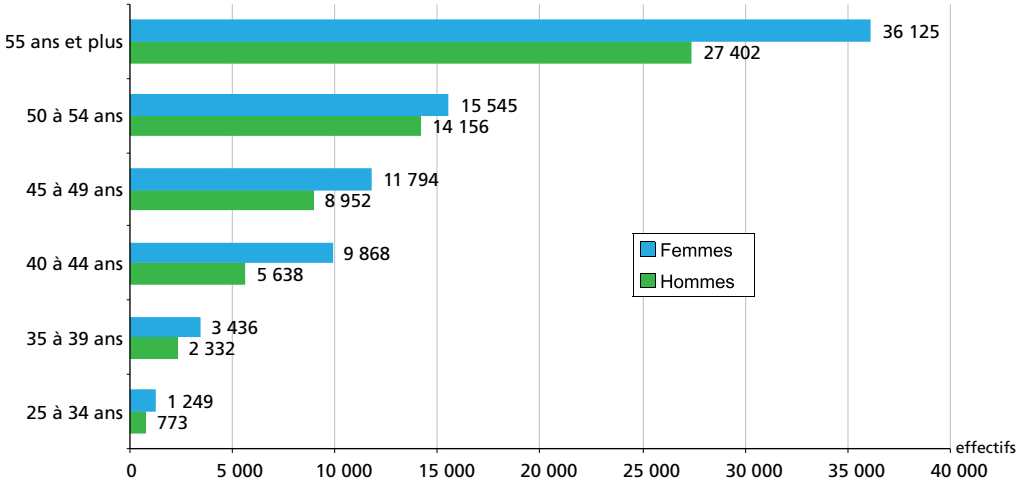
Source : Rapport annuel sur l'état de la fonction publique - édition 2013.

Champ : France entière. Agents civils des ministères (hors militaires, enseignement privé sous contrat et établissements publics administratifs).

Note de lecture : les agents titulaires de catégorie C représentent 40,4 % de l'effectif bénéficiaire de la GIPA versée en 2012 ; le montant total perçu par cette catégorie d'agents s'élève à 13,8 millions d'euros, ce qui représente un montant moyen perçu par agent de catégorie C de 249 euros. En termes de distribution, 10 % des agents de catégorie C ont perçu un montant de GIPA de moins de 48 euros, 50 % des agents de catégorie C ont perçu moins de 149 euros et 90 % des agents de catégorie C ont perçu moins de 866 euros.

Compte tenu de la population ciblée, les agents âgés de 50 ans et plus représentent une majorité des bénéficiaires (67,9 % des bénéficiaires de la mesure) du dispositif 2012, en proportion moindre toutefois par rapport au dispositif 2011 (80,9 %). Si l'on excepte les moins de 35 ans qui ne représentent que 1,5 % des bénéficiaires, le montant moyen versé augmente avec l'âge pour atteindre 1 029 euros pour les agents âgés de 55 ans et plus.

Figure 3.1-12 : Répartition des bénéficiaires des versements GIPA effectués en 2012 selon l'âge et le sexe



Source : Rapport annuel sur l'état de la fonction publique - édition 2013.

Champ : France entière. Agents civils des ministères (hors militaires, enseignement privé sous contrat et établissements publics administratifs).

Note de lecture : Parmi les 137 270 bénéficiaires de la GIPA versée en 2012, 36 125 sont des femmes de 55 ans et plus.

L'indice de traitement brut-grille indiciaire (ITB-GI) rend compte de l'évolution des traitements bruts liée aux mesures générales et aux réformes statutaires dans les ministères : +0,41 % en 2012, la valeur du point d'indice restant stable

En moyenne en 2012, l'ITB-GI a augmenté de 0,41 % pour l'ensemble des catégories, soit davantage que la valeur du point, restée stable sur la période alors que l'indice des prix à la consommation a augmenté de 1,87 % [7] en moyenne sur l'année. Plusieurs éléments ont concouru à l'évolution de l'indice en 2011 et 2012 : l'intégration progressive dans le Nouvel Espace Statutaire (NES, voir encadré 2) des corps de catégorie B, la poursuite du plan pluriannuel de requalification de certains corps de la Police nationale, le nouvel échelonnement indiciaire des corps et emplois des personnels des services actifs de la Police nationale, l'amélioration de la rémunération en début de carrière de certains personnels relevant du ministère de l'Éducation nationale, le passage en catégorie A des infirmiers des services médicaux des administrations de l'État ainsi que le relèvement à plusieurs reprises du minimum de traitement.

7 Indice hors tabac. En 2012, l'indice des prix à la consommation y compris tabac a augmenté de 1,96 % en moyenne.

Encadré 2 – La mise en place du nouvel espace statutaire (NES) de la catégorie B

Le NES a vocation à devenir le nouveau cadre statutaire et indiciaire des corps de la catégorie B en permettant notamment de regrouper en une grille unique des corps qui relevaient auparavant de grilles indiciaires différentes.

Un décret mettant en œuvre le NES de la catégorie B a été publié pour chaque versant de fonction publique : décret n° 2009-1388 du 11 novembre 2009 pour la fonction publique de l'État, décret n° 2010-329 du 22 mars 2010 pour la fonction publique territoriale et décret n° 2011-661 du 14 juin 2011 pour la fonction publique hospitalière.

Pour la fonction publique de l'État, les différents corps de catégorie B intègrent progressivement le dispositif, dont l'application a été conditionnée à la réalisation de fusions de corps. À ce stade, 50 corps, regroupant 153 000 agents, bénéficient de la grille du NES.

Au cours du second semestre 2013, l'adhésion au NES de trois nouveaux corps de catégorie B est prévue. Il s'agit des corps de contrôleurs du travail (3 500 agents), de techniciens supérieurs de l'Office national des forêts (3 500 agents), et d'officiers de port adjoints (320 agents).

La grille du NES a en outre fait l'objet d'une adaptation aux corps d'assistants de service social des administrations de l'État (ASS, 4 500 agents) : à compter du 1er octobre 2012, les treize corps d'ASS ont fusionné pour donner naissance à un corps interministériel unique, dont les bornes indiciaires sont identiques à celles des deuxième et troisième grades du NES.

Dans la fonction publique territoriale, l'ensemble des cadres d'emplois de catégorie B bénéficient du NES, dont 142 000 fonctionnaires territoriaux (estimés d'après les bilans sociaux, hors ville de Paris). S'y ajoutent 35 000 agents relevant des cadres d'emplois d'assistants socio-éducatifs et d'éducateurs de jeunes enfants (qui bénéficient, à compter du 1er juillet 2013, de la grille NES adaptée aux personnels sociaux), et 1 800 techniciens paramédicaux (qui bénéficient, depuis le 1er mai 2013, de la grille NES adaptée aux professions paramédicales).

Dans la fonction publique hospitalière, le NES a été étendu aux corps administratifs et techniques. Les corps de personnels de rééducation et de personnels médico-techniques ont bénéficié, quant à eux, d'une structure de carrière en deux grades. Les bornes indiciaires du premier grade sont identiques à celles du deuxième grade du NES et la borne indiciaire supérieure du second grade correspond à celle du troisième grade du NES.

Une structure de carrière identique a été appliquée au corps des infirmiers de catégorie B, dans lequel ont été reclassés les personnels infirmiers qui n'ont pas opté pour une intégration dans le corps des infirmiers en soins généraux et spécialisés, classé en catégorie A. **Pour la fonction publique hospitalière, de l'ordre de 190 000 agents (dont près de 100 000 infirmiers qui n'ont pas opté pour l'intégration dans le nouveau corps de catégorie A) relèvent, à ce jour, du NES.** Les agents de catégorie B de la filière socio-éducative bénéficieront au cours du second semestre 2013 de la grille NES adaptée aux personnels sociaux.

Dans la fonction publique territoriale, le salaire net moyen augmente de 1,3 % en euros courants en 2011 soit une baisse de 0,8 % en euros constants

En 2011, le salaire annuel net moyen en équivalent temps plein d'un agent territorial s'élève à 21 873 euros (voir figure 3.1-13). Ce salaire annuel net moyen s'échelonne de 19 415 euros pour les agents des centres communaux d'action sociale et des caisses des écoles à 29 811 euros pour ceux des services départementaux d'incendie.

La progression en euros courants du salaire net moyen dans la fonction publique territoriale est stable par rapport à l'année précédente. Le salaire net moyen évolue différemment selon la collectivité employeur : la progression la plus faible est enregistrée dans les services départementaux d'incendie et de secours-SDIS (+0,6 %) tandis que la plus élevée, hors autres Épa locaux classés en autres collectivités, concerne les régions (+2,4 %).

En euros constants, compte tenu de la hausse des prix (+2,1 %), le salaire net moyen décroît de 0,8 %. La baisse du salaire net moyen en euros constants est plus marquée dans les communes et les départements. C'est dans les SDIS que la diminution en euros constants est la plus forte en lien

avec l'arrivée d'agents en début de carrière dont les salaires sont moins élevés. Cette diminution intervient après l'évolution positive observée l'année précédente, laquelle s'expliquait par une revalorisation du statut des sapeurs-pompiers intervenue en 2010.

Figure 3.1-13 : Évolution des salaires annuels nets moyens (*) entre 2010 et 2011 dans la fonction publique territoriale

	Répartition des effectifs 2011 (en %)	Salaires nets 2011	Évolution 2010/2011 des salaires nets en euros courants (en %)	Évolution 2010/2011 des salaires nets en euros constants (en %) (1)
Ensemble	**100,0**	**21 873**	**1,3**	**-0,8**
Cadres	7,9	38 446	0,3	-1,8
Professions intermédiaires	15,0	26 065	0,6	-1,5
Employés et ouvriers	75,1	19 306	0,9	-1,2
Indéterminés	2,0	21 340	4,0	1,9
Communes	56,0	20 784	1,2	-0,9
EPCI à fiscalité propre	10,1	22 882	1,5	-0,6
Départements	15,0	24 487	1,2	-0,9
Régions	4,6	22 432	2,4	0,3
CCAS et Caisse des écoles	6,7	19 415	1,2	-0,9
Services départementaux incendies	3,1	29 811	0,6	-1,5
Autres structures intercommunales	3,5	21 299	1,3	-0,8
Autres collectivités	1,1	24 680	4,1	2,0

Source : Rapport annuel sur l'état de la fonction publique - édition 2013.
Champ : France entière. Hors assistants maternels et familiaux, y compris contrats aidés.
(1) Inflation hors tabac (+2,1 % en 2011).
(*) Exprimés en équivalent temps plein annualisé.

Figure 3.1-14 : Décomposition du salaire annuel net moyen (*) dans la fonction publique territoriale en 2011

	Ensemble des agents				Titulaires			
	Niveau moyen en euros		Évolution 2010/2011 (en %)		Niveau moyen en euros		Évolution 2010/2011 (en %)	
	2010	2011	Euros courants	Euros constants (1)	2010	2011	Euros courants	Euros constants (1)
Salaire brut (a)	**25 536**	**25 907**	**1,5**	**-0,6**	**26 305**	**26 660**	**1,3**	**-0,8**
- Traitement brut					20 350	20 562	1,0	-1,1
- Primes et rémunérations annexes y compris indemnité de résidence et supplément familial de traitement					5 955	6 098	2,4	0,3
dont heures supplémentaires exonérées					380	368	-3,2	-5,3
Cotisations sociales	**3 949**	**4 034**	**2,2**	**0,1**	**3 945**	**4 047**	**2,6**	**0,5**
- Cotisations sociales salariées (2) (b)	1 974	2 032	2,9	0,8	1 906	1 983	4,0	1,9
- CSG et CRDS (c)	1 975	2 002	1,4	-0,7	2 039	2 064	1,2	-0,9
Salaire net de prélèvements = (a)-(b)-(c)	**21 587**	**21 873**	**1,3**	**-0,8**	**22 360**	**22 613**	**1,1**	**-1,0**

Source : Rapport annuel sur l'état de la fonction publique - édition 2013.
Champ : France entière. Hors assistants maternels et familiaux, y compris contrats aidés.
(1) Inflation hors tabac (+ 2,1 % en 2011).
(2) Cotisations vieillesse, maladie, solidarité chômage.
(*) Exprimés en équivalent temps plein annualisé.

En 2011, le salaire annuel brut moyen des agents titulaires s'établit à 26 660 euros, composé de 20 562 euros de traitement brut indiciaire moyen auquel s'ajoutent 6 098 euros de primes et indemnités (comprenant l'indemnité de résidence et le supplément familial de traitement). Déduction faite de 4 047 euros de cotisations salariales moyennes, le salaire annuel net moyen des agents titulaires s'établit à 22 613 euros (voir figure 3.1-14).

En 2011, le salaire brut moyen augmente de 1,3 % en euros courants, l'évolution des primes et indemnités (comprenant l'indemnité de résidence et le supplément familial de traitement) étant plus dynamique (+2,4 %) que celle du traitement brut indiciaire (+1,0 %). En 2011, en lien avec l'augmentation du taux de retenue pour pension civile, le montant moyen de cotisations sociales augmente plus rapidement (+2,6 %) que le salaire brut moyen. Le salaire net moyen des agents titulaires augmente de 1,1 % en euros courants en 2011, ce qui correspond à une baisse de 1,0 % en euros constants.

La rémunération nette moyenne des personnes en place (RMPP) dans la fonction publique territoriale en 2010 et 2011 augmente de 2,3 % en euros courants, soit +0,2 % en euros constants

La rémunération moyenne des agents présents chez le même employeur les deux dernières années consécutives avec la même quotité de travail s'est accrue en 2011 de 2,3 % en euros courants (voir figure 3.1-15) et de 0,2 % en euros constants (en tenant compte d'une inflation hors tabac de 2,1 %). Toutefois, en raison de la variété des employeurs territoriaux et de leurs politiques salariales, les évolutions selon le type de collectivité sont contrastées. Ainsi, la progression de la RMPP est la plus faible dans les établissements communaux (CCAS et caisses des écoles), soit +1,9 % en euros courants. Ce sont les seules collectivités pour lesquelles la RMPP en euros constants décroît. À l'opposé, l'augmentation de la RMPP atteint 3,6 % en euros courants dans les services départementaux d'incendie.

Figure 3.1-15 : Structure des effectifs et évolution entre 2010 et 2011 de la RMPP annuelle nette moyenne (*) selon la catégorie socioprofessionnelle (PCS-Insee) et le type de collectivité (données provisoires)

	Répartition des effectifs en 2010 (en %)	Salaires nets 2011 (euros)	Évolution de la RMPP nette 2010/2011	
			En euros courants (en %)	En euros constants (en %) (1)
Ensemble	**100,0**	**22 868**	**2,3**	**0,2**
Cadres	7,9	40 359	3,0	0,9
Professions intermédiaires	14,9	27 275	3,1	0,9
Employés et ouvriers	76,2	20 164	2,0	-0,1
Indéterminés	1,0	24 709	3,5	1,4
Communes	56,0	21 623	2,1	0,0
EPCI à fiscalité propre	9,8	24 151	2,9	0,8
Départements	16,7	25 174	2,1	0,0
Régions	4,8	22 904	2,7	0,6
CCAS et caisses des écoles	5,2	20 685	1,9	-0,2
Services départementaux Incendies	3,5	30 132	3,6	1,5
Autres structures intercommunales	3,1	22 894	2,5	0,4
Autres collectivités	0,7	28 347	2,8	0,7

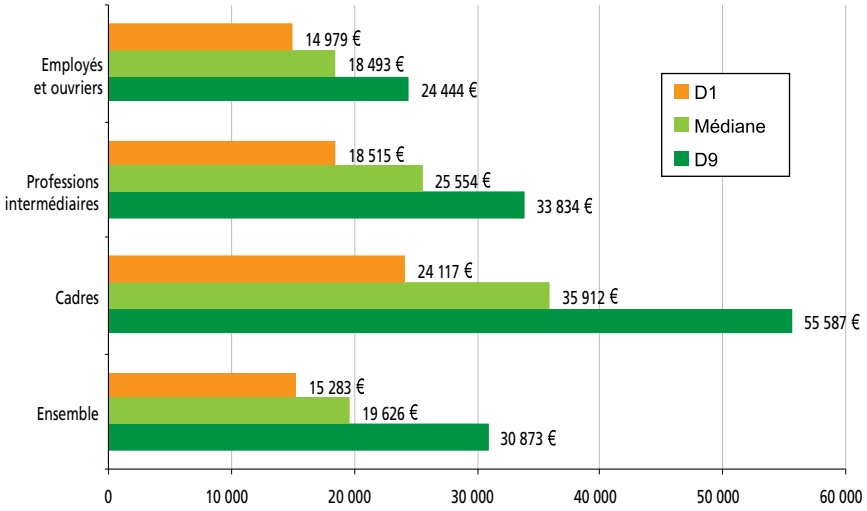
Source : Rapport annuel sur l'état de la fonction publique - édition 2013.
Champ : France entière. Hors assistants maternels et familiaux, y compris contrats aidés. La rémunération moyenne des personnes en place (RMPP) est calculée sur le champ des salariés des collectivités locales présents les deux années consécutives (24 mois) chez le même employeur et ayant la même quotité de travail les deux années.
(1) Inflation hors tabac (+2,1 % en 2011).
(*) Exprimée en équivalent temps plein annualisé.

La moitié des agents de la FPT a perçu un salaire net annuel inférieur ou égal à 19 626 euros en 2011

La moitié des agents territoriaux a perçu un salaire annuel net en équivalent temps plein annualisé inférieur ou égal à 19 626 euros en 2011 (voir figure 3.1-16). Compte tenu de la part prépondérante des ouvriers et employés dans les effectifs de la fonction publique territoriale (76,0 % au 31 décembre 2011), la distribution des salaires de cette catégorie décrit pour l'essentiel celle de l'ensemble des agents de la FPT : l'écart entre le salaire médian de l'ensemble des agents et celui des ouvriers et employés est limité à 1 133 euros annuels.

L'éventail des rémunérations est plus large chez les cadres (avec un rapport inter-décile de 2,3), que chez l'ensemble des salariés (2,0). Il s'établit à 1,6 pour les employés et ouvriers et 1,8 pour les professions intermédiaires.

Figure 3.1-16 : Déciles particuliers des salaires annuels nets moyens (*) dans la fonction publique territoriale en 2011 par catégorie socioprofessionnelle (PCS-Insee)
(en euros)



Source : Rapport annuel sur l'état de la fonction publique - édition 2013.

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

Note de lecture : 10 % de l'ensemble des cadres ont perçu un salaire annuel net inférieur ou égal à 24 117 euros en 2011 ; 50 % des professions intermédiaires ont perçu un salaire annuel net inférieur ou égal à 25 554 euros ; 90 % des ouvriers et employés ont perçu un salaire annuel net inférieur ou égal à 24 444 euros.

(*) Exprimés en équivalent temps plein annualisé.

Dans la fonction publique territoriale, 159 000 bénéficiaires de la GIPA en 2012 contre 53 800 en 2011

En 2012, 75,8 millions d'euros ont été versés au titre de la GIPA pour la période 2007-2011 (voir figure 3.1-17), en augmentation de 123 % par rapport au montant versé en 2011 pour la période 2006-2010. La prime correspondant à la GIPA a été versée à 159 000 agents (dont 150 000 titulaires, voir figure 3.1-18), soit trois fois plus de bénéficiaires que lors du dispositif 2011, pour un montant moyen de 477 euros. Ce sont principalement les agents titulaires de catégorie C qui en ont bénéficié : ils sont ainsi cinq fois plus nombreux en 2012 qu'en 2011 à avoir bénéficié de la GIPA.

Figure 3.1-17 : Montants versés au titre de la GIPA dans la fonction publique territoriale en 2011 et 2012

	Ensemble		dont titulaires		dont non-titulaires sur emplois permanents	
	2011	2012	2011	2012	2011	2012
Dépense totale (en millions d'euros)	34,0	75,8	30,0	69,0	4,0	6,8
Montant moyen perçu par agent bénéficiaire (en euros)	632	477	646	461	600	721

Source : Rapport annuel sur l'état de la fonction publique - édition 2013.

Figure 3.1-18 : Effectifs bénéficiaires de la GIPA dans la fonction publique territoriale en 2011 et 2012

		Ensemble		dont titulaires		dont non-titulaires sur emplois permanents	
		2011	2012	2011	2012	2011	2012
Nombre d'agents éligibles		149 000	250 000	137 000	236 000	12 000	14 000
Nombre d'agents bénéficiaires		**53 800**	**159 000**	**47 000**	**150 000**	**6 800**	**9 000**
	dont catégorie A	13 100	16 800	10 000	13 300	3 100	3 500
	dont catégorie B	15 200	19 800	12 700	16 800	2 500	3 000
	dont catégorie C	25 100	121 200	24 000	118 600	1 100	2 600

Source : Rapport annuel sur l'état de la fonction publique - édition 2013.

Dans le secteur hospitalier public, le salaire net moyen progresse de 1,5 % en euros courants en 2011, soit une baisse de 0,6 % en euros constants

Il importe de rappeler en préambule que le champ couvert ici correspond aux établissements publics ayant une activité économique principale hospitalière (8610Z) ou relevant de la catégorie juridique « établissement d'hospitalisation » (7364). À ce titre, les établissements médico-sociaux rattachés aux centres hospitaliers sont comptabilisés dans le présent champ. Dans le secteur hospitalier, 1,2 million d'équivalents temps plein annualisés sont comptabilisés dans les établissements de santé publics et privés. Environ 80 % se situent dans les établissements publics et 20 % se répartissent à part égale dans les établissements privés à but lucratif et à but non lucratif.

Dans le secteur hospitalier public, les salariés ont perçu en 2011 un salaire net annuel moyen de 26 490 euros (voir figure 3.1-20). Le salaire net moyen progresse donc de 1,5 % en euros courants en 2011, soit -0,6 % en euros constants en tenant compte d'une inflation hors tabac de +2,1 %. Hors médecins, cadres, stagiaires et apprentis, le salaire net moyen s'établit à 23 240 euros, soit une progression de +1,8 % en euros courants et une baisse de 0,3 % en euros constants. Le salaire moyen baisse en euros constants pour les catégories des « médecins, pharmaciens, psychologues » et dans une moindre mesure pour les catégories « agents de services et employés administratifs » et « professions intermédiaires soignantes et sociales ». En revanche, il augmente dans les trois autres catégories.

Encadré 3 – Salaires nets annuels moyens dans le secteur hospitalier public

Le salaire moyen des hommes est supérieur de 28 % à celui des femmes dans le secteur public (voir figure V 3.2-6), en partie du fait des fonctions occupées : les « médecins, pharmaciens, psychologues » représentent 20 % des postes en équivalent temps plein annualisé occupés par des hommes contre 6 % pour les femmes, ces dernières exerçant plus souvent des postes de la filière soignante (infirmière, sage-femme, aide-soignante, etc.) correspondant aux professions intermédiaires soignantes et aux agents de services.

Figure 3.1-19 : Structure des emplois et salaires nets annuels moyens (SNA) par sexe et catégorie socioprofessionnelle en 2011 dans le secteur hospitalier public

	Femme		Homme		Part des femmes dans les postes (en %)
	Répartition des postes (en %)	SNA en euros	Répartition des postes (en %)	SNA en euros	
Médecins, pharmaciens, psychologues*	5,7	49 112	19,9	62 624	48,5
Cadres direction, adm., gestion	0,9	38 545	3,0	48 049	50,8
PI soignantes et sociales**	40,1	27 376	22,4	28 634	85,4
PI administratives et techniques	4,9	24 024	4,7	27 978	77,3
Agents de service et employés adm, ***	44,8	19 831	24,8	20 626	85,5
Ouvriers	3,6	18 490	25,0	20 051	32,0
Non ventilés	0,1	29 368	0,2	32 851	47,9
Ensemble (hors médecins, cadres, stagiaires, étudiants, etc.)**	**93,3**	**23 239**	**76,9**	**23 221**	**79,9**
Ensemble (hors stagiaires, étudiants, etc.)**	**100,0**	**24 867**	**100,0**	**31 822**	**76,6**

Source : Rapport annuel sur l'état de la fonction publique - édition 2013.

Champ : salariés ayant exercé dans un établissement ayant une activité économique principale hospitalière (APET 8610Z ou catégorie juridique 7364), France entière.

* Hors internes, externes et résidents.

** PI : professions intermédiaires. Les professions intermédiaires «soignantes» sont constituées des infirmiers, des sages-femmes, des spécialistes de la rééducation et des techniciens médicaux, les PI «sociales» regroupent les assistantes sociales et les éducateurs spécialisés.

*** Les «agents de service», recouvrent les agents de services hospitaliers, les aides-soignants et les ambulanciers.

****yc non ventilés.

Figure 3.1-20 : Évolution entre 2010 et 2011 des salaires nets annuels moyens [1]

	Secteur hospitalier public			
	SNA en 2010 en euros courants	SNA en 2011 en euros courants	Évolution 2010/2011 en euros courants (en %)	Évolution 2010/2011 en euros constants (en %) [2]
Médecins, pharmaciens, psychologues	56 397	56 070	-0,6	-2,6
Cadres direction, adm., gestion	41 931	43 221	3,1	0,9
PI soignants et sociales**	27 058	27 560	1,9	-0,3
PI administratives et techniques	24 282	24 920	2,6	0,5
Agents de service et employés adm. ***	19 657	19 946	1,5	-0,6
Ouvriers	18 996	19 552	2,9	0,8
Non ventilés	26 093	31 181	19,5	17,0
Ensemble (hors stagiaires, étudiants, etc.)**	**26 106**	**26 493**	**1,5**	**-0,6**
Ensemble (hors médecins, cadres, stagiaires, étudiants, etc.)**	**22 827**	**23 235**	**1,8**	**-0,3**

Source : Rapport annuel sur l'état de la fonction publique - édition 2013.

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

** PI : professions intermédiaires. Les professions intermédiaires « soignants » sont constituées des infirmiers, des sages-femmes, des spécialistes de la rééducation et des techniciens médicaux. Les PI « sociaux » regroupent les assistantes sociales et les éducateurs spécialisés.

*** Les « agents de service » recouvrent les agents de services hospitaliers, les aides-soignants et les ambulanciers.

**** y.c. non ventilés.

(1) Exprimés en équivalent temps plein annualisé.

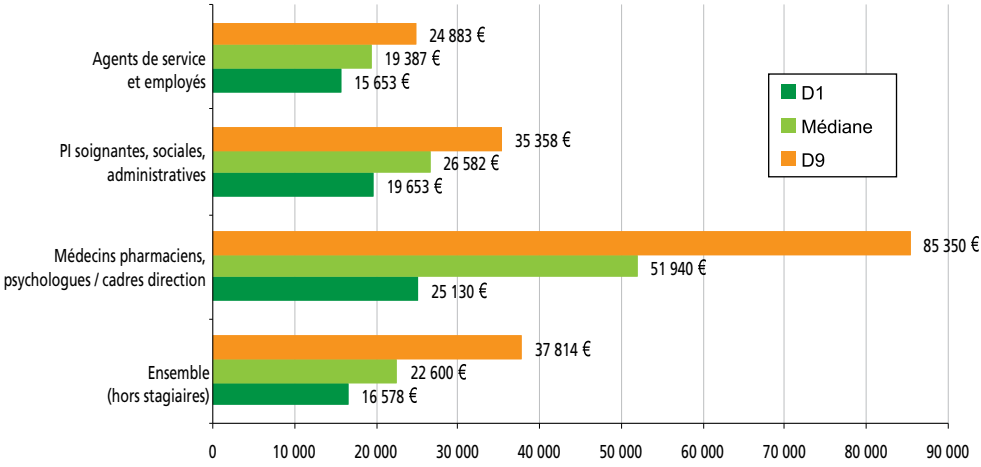
(2) Inflation hors tabac (+2,1 % en 2010).

La moitié des agents du secteur hospitalier public a perçu un salaire net annuel inférieur à 22 600 euros en 2011

La moitié des salariés du secteur hospitalier public a perçu un salaire net annuel inférieur à 22 600 euros en 2011 (voir figure 3.1-21). L'éventail des rémunérations est plus large chez les médecins, pharmaciens et cadres, avec un rapport inter-décile de 3,4, que parmi l'ensemble des salariés des hôpitaux publics (2,3). Il s'établit à 1,6 pour les employés et ouvriers et à un niveau légèrement plus élevé (1,8) pour les professions intermédiaires.

Figure 3.1-21 : Distribution des salaires nets annuels moyens (*) dans le secteur hospitalier public en 2011

(En euros)



Source : Rapport annuel sur l'état de la fonction publique - édition 2013.

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

PI : professions intermédiaires. Les professions intermédiaires « soignants » sont constituées des infirmiers, des sages-femmes, des spécialistes de la rééducation et des techniciens médicaux. Les PI « sociaux » regroupent les assistantes sociales et les éducateurs spécialisés.

Les « agents de service » recouvrent les agents de services hospitaliers, les aides-soignants et les ambulanciers.

Note de lecture : en 2011, 10 % de l'ensemble des médecins, pharmaciens et cadres ont perçu un salaire annuel net inférieur ou égal à 25 130 euros ; 50 % des professions intermédiaires ont perçu un salaire annuel net inférieur ou égal à 26 582 euros ; 90 % des agents de service, employés et ouvriers ont perçu un salaire annuel net inférieur ou égal à 24 883 euros.

(*) Exprimés en équivalent temps plein annualisé.

La rémunération nette moyenne des personnes en place (RMPP) dans le secteur hospitalier public en 2010 et 2011 augmente de 3,3 % en euros courants, soit +1,1 % en euros constants

Le salaire moyen des personnes en poste tout au long de l'année en 2011 et 2010 dans le même établissement avec la même quotité de travail - hors stagiaires, contrats aidés, étudiants et internes - a progressé de 3,3 % en euros courants dans les hôpitaux publics (voir figure 3.1-22). Dans le secteur hospitalier public, l'écart entre la rémunération moyenne des personnes en place et le salaire net annuel moyen est dû aux effets d'entrées-sorties et notamment aux départs à la retraite. Par ailleurs, l'évolution de la RMPP s'explique en partie par l'impact du protocole d'accord du 2 février 2010. D'une part, ce protocole a prévu le reclassement au 1er décembre d'une partie des corps infirmiers de la catégorie B vers la catégorie A et la revalorisation de la catégorie B du corps infirmier. D'autre part, il a prévu en juin 2011 la revalorisation de la catégorie B des corps administratifs, médico-techniques et techniques. Après prise en compte de l'inflation hors tabac, l'évolution de la RMPP dans le secteur hospitalier public se ramène à +1,1 % en euros constants. Restreinte aux salariés hors « médecins, pharmaciens, psychologues et cadres », elle progresse de 1,3 % en euros constants. Pour les « médecins, pharmaciens, psychologues » des hôpitaux publics, la RMPP est stable en euros constants (+0,1 %).

Figure 3.1-22 : Évolution entre 2010 et 2011 de la RMPP nette annuelle moyenne [1] selon la catégorie socioprofessionnelle (PCS-Insee)

	RMPP nette 2010/2011 en euros courants	RMPP nette 2010/2011 en euros constants [2]
Médecins, pharmaciens, psychologues	2,2	0,1
Cadres direction, adm., gestion	4,0	1,9
PI soignantes et sociales**	4,1	1,9
PI administratives et techniques	4,1	2,0
Agents de service et employés adm. ***	2,7	0,6
Ouvriers	3,3	1,1
Non ventilés	3,5	1,3
Ensemble (hors stagiaires, étudiants, etc.)**	**3,3**	**1,1**
Ensemble (hors médecins, cadres, stagiaires, étudiants, etc.)**	**3,5**	**1,3**

Source : Rapport annuel sur l'état de la fonction publique - édition 2013.

Champ : France entière. Hors bénéficiaires de contrats aidés, internes, externes, résidents. La rémunération moyenne des personnes en place (RMPP) est calculée sur le champ des salariés ayant exercé en 2010 et en 2011 dans le même établissement public ayant une activité économique principale hospitalière (APET 8610Z ou catégorie juridique 7364) avec la même quotité de travail.

** PI : professions intermédiaires. Les professions intermédiaires « soignants » sont constituées des infirmiers, des sages-femmes, des spécialistes de la rééducation et des techniciens médicaux. Les PI « sociaux » regroupent les assistantes sociales et les éducateurs spécialisés.

*** Les « agents de service » recouvrent les agents de services hospitaliers, les aides-soignants et les ambulanciers.

**** y.c. non ventilés.

(1) Exprimés en équivalent temps plein annualisé.

(2) Inflation hors tabac (+2,1 % en 2011).

28,8 millions d'euros versés en 2011 aux personnels non médicaux du secteur hospitalier public au titre de la GIPA

En 2011, on estime à 28,8 millions d'euros le montant de GIPA versé aux personnels non médicaux du secteur hospitalier public pour la période 2006-2010. Pour mémoire, en 2009, la dépense au titre de la GIPA avait été estimée à 33 millions d'euros pour environ 45 000 personnels non médicaux et à 26,6 millions d'euros en 2008 pour 41 200 agents comptabilisés en équivalents temps plein (ETP).

Le rachat de jours RTT ou de congés annuels dans les trois versants de la fonction publique

Dans la fonction publique de l'État, quatre dispositifs sont à distinguer :

- la mesure de rachat de jours RTT ou congés annuels issue du décret n° 2007-1597 du 12 novembre 2007. Le paiement correspondant s'est étalé dans les ministères sur treize mois, de décembre 2007 à décembre 2008 ;
- la mesure de rachat de jours CET issue du décret n° 2008-1136 du 03 novembre 2008. Les premiers paiements ont été versés avec la paie de février 2009 ;
- la réforme globale du dispositif des CET instituée par le nouveau décret du 28 août 2009 modifiant certaines dispositions relatives au compte épargne-temps dans la fonction publique de l'État (impact en 2010 : les agents ayant jusqu'au 31 décembre 2009 pour faire leur choix) ;
- la mesure de transferts de jours de CET au RAFP (retraite additionnelle de la fonction publique) issue également du décret du 28 août 2009.

L'analyse des caractéristiques principales des bénéficiaires du rachat de jours CET dans la FPE pour l'année 2012 porte sur le champ des ministères incluant les universités passées au régime des responsabilités et compétences élargies, hors militaires et enseignement privé sous contrat. Sur ce champ, 47 586 agents ont bénéficié du rachat de jours de CET (soit +9,9 % par rapport à 2011) pour un montant total de 61,8 millions d'euros (+21,4 % par rapport à 2011), soit un montant moyen annuel par agent bénéficiaire de 1 300 euros et un montant médian de 800 euros (voir figure 3.1-23).

Figure 3.1-23 : Bilan de la mesure de rachat de jours RTT ou de congés annuels en 2012

	Part dans l'effectif bénéficiaire (en %)	Montant annuel moyen en euros	Montant annuel du premier décile en euros	Montant annuel médian en euros	Montant annuel du neuvième décile en euros
Ensemble	**100,0 %**	**1 300**	**250**	**800**	**2 960**
Moins de 30 ans	2,4 %	893	160	640	1 875
30 à 34 ans	8,6 %	1 051	240	720	2 375
35 à 39 ans	14,2 %	1 200	250	800	2 625
40 à 44 ans	14,9 %	1 265	250	800	2 800
45 à 49 ans	13,9 %	1 367	250	875	3 125
50 à 54 ans	17,7 %	1 297	250	800	3 000
55 ans et plus	28,3 %	1 446	250	845	3 280
Hommes	67,0 %	1 463	260	938	3 250
Femmes	33,0 %	969	195	625	2 125

Source : Rapport annuel sur l'état de la fonction publique - édition 2013.

Champ : France entière. Agents civils des ministères (hors militaires, enseignement privé sous contrat et établissements publics administratifs). Sont inclues les universités passées au régime des compétences élargies pour permettre la comparaison des données entre 2011 et 2012.

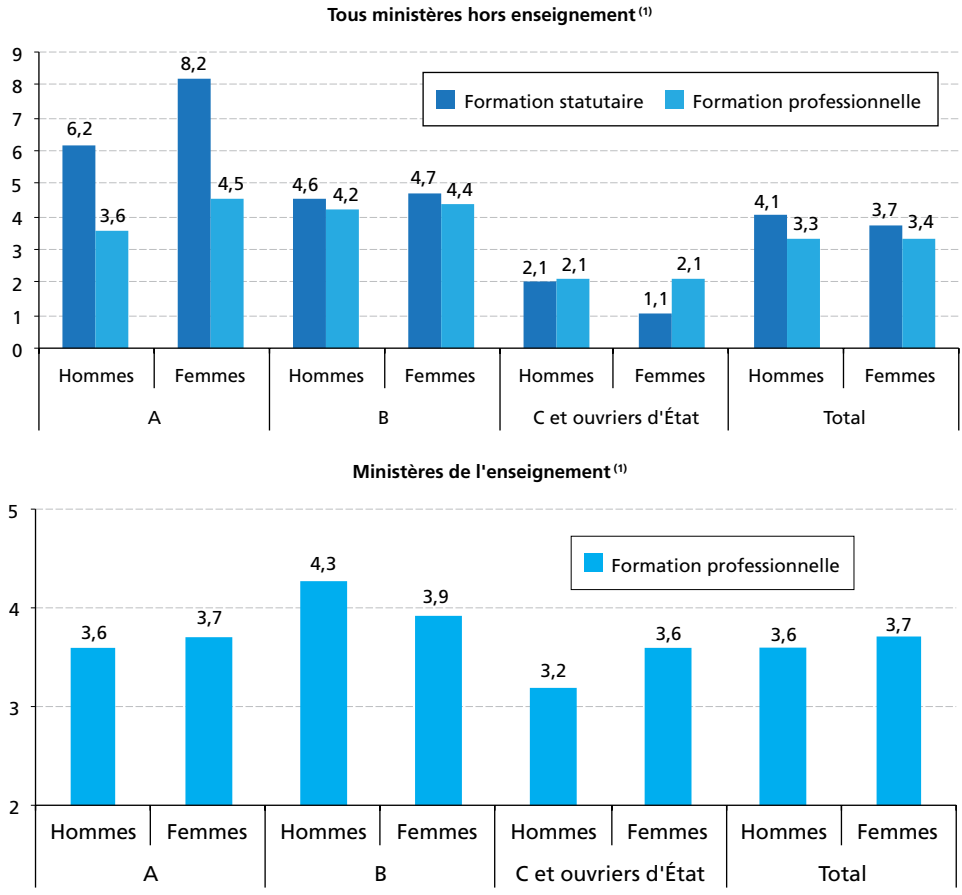
En 2012 comme les deux années précédentes, le rachat de jours de CET a concerné une majorité d'hommes. Les agents âgés de 50 ans et plus ainsi que les agents de catégorie A continuent d'être fortement représentés parmi les bénéficiaires. Les principaux ministères concernés restent le ministère de l'Intérieur, de l'Outre-mer et des Collectivités territoriales ainsi que le ministère du Budget, des Comptes publics et de la Fonction publique. Les personnels enseignants du ministère de l'Éducation nationale n'ayant pas de compte épargne-temps, ce ministère est fortement sous-représenté.

Formation 4

La formation statutaire et professionnelle
dans les ministères 4.1

4.1 La formation statutaire et professionnelle dans les ministères

Figure 4.1-1 : Nombre moyen de jours de formation statutaire et professionnelle par agent selon la catégorie hiérarchique et le sexe en 2011
(en nombre de jours par agent)



Source : Rapport annuel sur l'état de la fonction publique - édition 2013.
(1) comprend les ministères de l'Éducation nationale et de l'Enseignement supérieur et Recherche.

Figure 4.1-2 : Nombre moyen de jours de formation statutaire et professionnelle par agent selon le ministère et le sexe en 2011

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

Source : Rapport annuel sur l'état de la fonction publique - édition 2013.
Note : l'appellation des ministères renvoie à la nomenclature d'exécution de la loi de finances initiale de l'année.
(1) comprend les ministères de l'Éducation nationale et de l'Enseignement supérieur et Recherche.

Figure 4.1-3 : Évolution de la formation par ministère entre 2010 et 2011

	Effectifs physiques en formation			Nombre de jours de formation			Dépenses totales de formation		
	2010	2011	Évolution (en %)	2010	2011	Évolution (en %)	2010 (en millions d'euros)	2011 (en millions d'euros)	Évolution (en %)
Affaires étrangères et européennes	8 390	8 269	-1,4	64 310	57 476	-10,6	17	16	-5,8
Agriculture, alimentation, pêche, ruralité et aménagement du territoire	41 000	41 862	2,1	132 714	167 770	26,4	41	44	9,1
Ministères économique et financier	444 841	433 422	-2,6	1 732 961	1 527 276	-11,9	482	437	-9,3
Culture et Communication	31 796	31 589	-0,7	89 058	82 079	-7,8	36	35	-3,6
Défense et anciens combattants	49 897	46 564	-6,7	189 131	201 275	6,4	71	71	-0,2
Écologie, développement durable, transports et logement	100 095	95 980	-4,1	517 387	496 253	-4,1	240	223	-7,2
Intérieur, outre-mer, collectivités territoriales et immigration	567 605	646 953	14	1 445 208	1 493 898	3,4	455	459	0,9
Justice et Libertés	146 256	123 757	-15,4	768 213	547 693	-28,7	162	117	-27,3
Ministères sociaux	31 532	37 719	19,6	151 798	130 164	-14,3	47	44	-6,4
Services du Premier ministre (1)	3 815	4 286	12,3	158 207	158 696	0,3	33	33	-0,2
Formation interministérielle (2)	19 200	18 580	-3,2	213 637	223 435	4,6	48	51	5,4
Ensemble hors enseignement (*) (3)	**1 433 908**	**1 477 750**	**3,1**	**5 291 716**	**4 914 037**	**-7,1**	**1 594**	**1 492**	**-6,4**
Enseignement (*)	1 246 541	1 274 969	2,3	8 793 242			2 144		
Total y compris enseignement (*) (3)	**2 680 449**	**2 752 719**	**2,7**	**14 084 958**			**3 737**		

Source : Rapport annuel sur l'état de la fonction publique - édition 2013.
Note : l'appellation des ministères renvoie à la nomenclature d'exécution de la loi de finances initiale de l'année.
(1) Y compris les résultats portant sur la formation interministérielle.
(2) 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.
(3) Sans double compte.
(*) Comprend les ministères de l'Éducation nationale et de l'Enseignement supérieur et Recherche.

Conditions, organisation et temps de travail 5

L'exposition aux risques professionnels dans la fonction publique : une première analyse par métier à partir de l'enquête SUMER 2009-2010 5.1

L'organisation et le temps de travail 5.2

Les congés et autres causes d'absence au travail 5.3

5.1 L'exposition aux risques professionnels dans la fonction publique : une première analyse par métier à partir de l'enquête SUMER 2009-2010

Chiffres-clés

32 % des agents de la FP (champ SUMER) sont exposés à au moins 3 contraintes de rythme, **31 %** à une contrainte physique intense, **35 %** à un produit chimique, **42 %** à des agents biologiques.
42 % des agents de la FP travaillent le dimanche et les jours fériés, même occasionnellement, **18 %** la nuit.
85 % des agents sont en contact direct avec le public et **12 %** déclarent vivre en permanence ou régulièrement des tensions dans leurs rapports avec le public.
81 % des agents déclarent un état de santé bon ou très bon même si **21 %** déclarent que le travail a une influence plutôt négative sur la santé.

Les risques professionnels sont souvent attachés à des métiers spécifiques. Dans le cadre de l'enquête SUMER 2009-2010 menée pour la première fois dans les trois versants de la fonction publique, de grandes familles de métiers ont été identifiées et analysées sous l'angle des conditions de travail et des risques associés.

Les agents des familles de métiers « Espaces verts et paysages », « Entretien et maintenance », « Services à la personne, restauration » et « Soins » font fréquemment face à des contraintes physiques intenses, tandis que ceux des familles « Finances publiques » et « Administration » sont fréquemment confrontés au travail prolongé sur écran. Dans les familles « Soins » et « Services à la personne, restauration », les agents sont particulièrement exposés aux produits chimiques et agents biologiques. Les familles « Soins » et « Sécurité, défense » sont les plus concernées par les contraintes horaires. Elles sont également confrontées à des contraintes de rythme, de même que la famille « Technique, informatique, transport ».

Les tensions et agressions dans les rapports avec le public sont plus fréquentes dans la fonction publique que dans le secteur privé et touchent en particulier les familles de métiers « Sécurité, défense », « Soins » et « Action sociale ». Les familles « Soins » et « Action sociale » sont également particulièrement exposées aux comportements hostiles dans le cadre du travail, tout comme la famille « Sport et loisirs, animation, culture ».

La tension au travail apparaît plus fréquente dans les familles « Finances publiques » et « Sport et loisirs, animation, culture ».

Au total, 8 agents de la fonction publique couverts par l'enquête SUMER 2009-2010 sur 10 déclarent un état de santé bon ou très bon même si près d'un quart d'entre eux déclare que leur travail a une influence plutôt négative sur leur santé.

L'enquête Surveillance médicale des risques professionnels (SUMER) (voir Encadré 1) a été réalisée pour la première fois en 2009-2010 dans les trois versants de la fonction publique - État (FPE), territoriale (FPT), hospitalière (FPH) - dans le cadre de l'accord du 20 novembre 2009 sur la santé et la sécurité au travail dans la fonction publique. L'enquête couvre en effet pour la première fois la FPT et environ 40 % des agents de la FPE (le ministère de la Justice, les ministères sociaux et les enseignants de l'Éducation nationale n'étant pas inclus). Elle permet d'obtenir des résultats homogènes dans le domaine de la santé au travail entre les différents versants de la fonction publique et le secteur privé et d'étudier de façon approfondie l'exposition aux risques professionnels et les conditions de travail des agents, notamment par famille de métiers.

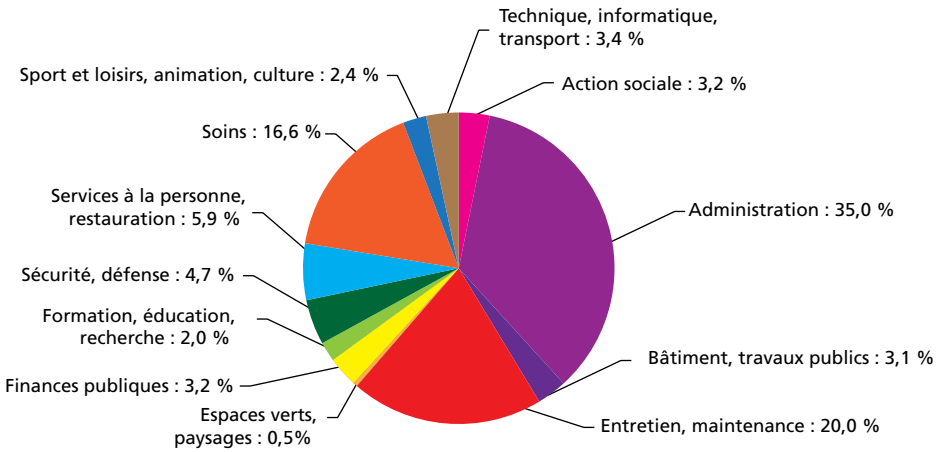
5 Conditions, organisation et temps de travail

Comme les premiers résultats de l'enquête SUMER 2009-2010 l'ont d'ores et déjà montré, les expositions aux risques professionnels varient sensiblement d'un versant de la fonction publique à l'autre, selon le risque considéré ; mais au-delà des versants de la fonction publique, les risques professionnels sont souvent spécifiques de métiers.

Dans le cadre de cette étude, des grandes familles de métiers de la fonction publique, de tailles différentes, ont été constituées en s'appuyant sur les nomenclatures d'emplois et de métiers existantes (voir Encadré 2) et douze d'entre elles ont pu être distinguées pour cette exploitation de l'enquête SUMER 2009-2010 : Action sociale ; Administration ; Bâtiment et travaux publics ; Entretien et maintenance ; Espaces verts et paysages ; Finances publiques ; Formation, éducation et recherche ; Sécurité et défense ; Services à la personne et restauration ; Soins ; Sport et loisirs, animation et culture ; Technique, informatique et transport (voir figure 5.1-1). Compte tenu du champ de l'enquête, deux points essentiels sont à retenir : la famille Formation, éducation et recherche n'est que très imparfaitement appréhendée en raison de la non couverture des enseignants du ministère de l'Éducation nationale ; aucun des agents enquêtés ne relève de la famille « Justice ».

Figure 5.1-1 : Répartition des agents de la fonction publique par familles de métiers identifiées dans l'enquête SUMER 2009-2010

(en %)



Source : Rapport annuel sur l'état de la fonction publique - édition 2013.

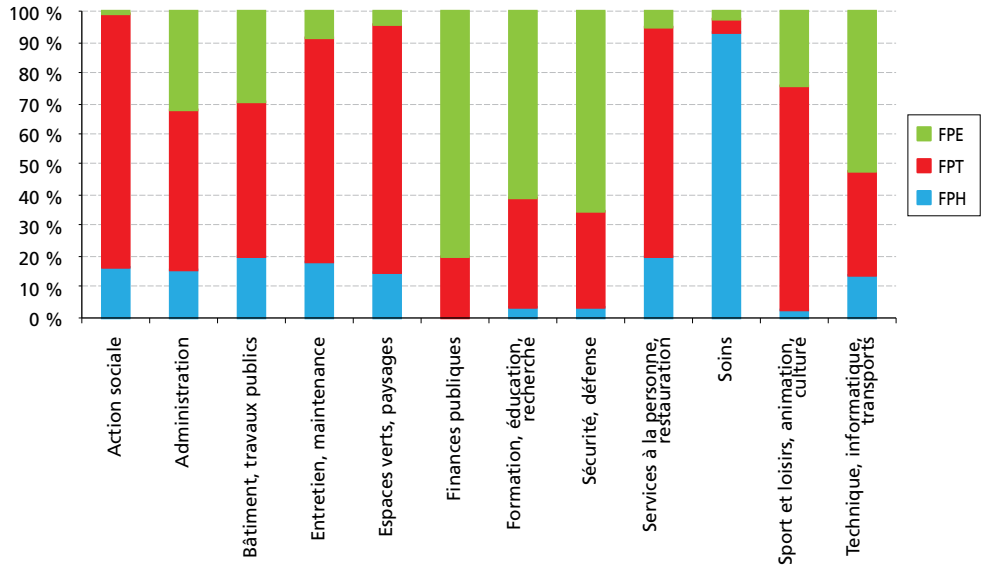
Champ : France métropolitaine et Réunion, agents de la fonction publique.

FPE : Hors ministère de la Justice, ministères sociaux et enseignants de l'Éducation nationale.

Certains métiers sont transversaux et présents significativement dans les trois versants de la fonction publique comme les métiers du « Bâtiment, travaux publics » ou de l' « Administration ». En revanche, pour la plupart, les familles de métiers sont plutôt spécifiques d'un versant (voire de deux). Ainsi, les familles de métiers « Espaces verts et paysages » et « Action sociale » concernent plutôt la FPT, les familles « Sécurité, Défense » ou « Finances publiques » plutôt la FPE, et la famille « Soins » surtout la FPH (voir figure 5.1-2). Dans le cadre de cette étude, les analyses seront le plus souvent effectuées par famille de métiers, sans ventiler selon le versant de la fonction publique. L'objectif est ici d'étudier de façon approfondie les risques professionnels selon les métiers, quel que soit le versant.

Figure 5.1-2 : Répartition des agents des familles de métiers identifiées dans SUMER 2009-2010 selon le versant de la fonction publique

(en %)



Source : Rapport annuel sur l'état de la fonction publique - édition 2013.

Champ : France métropolitaine et Réunion, agents de la fonction publique.

FPE : Hors ministère de la Justice, ministères sociaux et enseignants de l'Éducation nationale.

Les grandes caractéristiques socio-démographiques des agents par famille de métiers

La répartition par sexe est très variable selon les métiers (voir figure 5.1-3). Si les métiers du bâtiment et des travaux publics ou de la sécurité et de la défense regroupent une majorité d'hommes, les familles « Soins » et « Services aux particuliers » sont très féminisés. Les métiers de la famille « Formation, éducation » et recherche ainsi que ceux de la famille « Entretien et maintenance » concernent une part équivalente d'hommes et de femmes sur le champ SUMER 2009-2010. L'âge moyen varie de 39 ans dans les familles de métiers « Soins » et « Sécurité, Défense » à 46 ans dans la famille « Finances publiques ». La répartition par catégorie hiérarchique est également différente selon les métiers. Les familles « Entretien, Maintenance », « Espaces verts, paysages » et « Services à la personne» réunissent surtout des agents de catégorie C. En revanche, les agents exerçant un métier relevant de « Formation, Éducation, Recherche » relèvent davantage de la catégorie A.

Figure 5.1-3 : Sexe, âge et catégorie hiérarchique selon le métier des agents de la fonction publique identifié dans le cadre de l'enquête SUMER 2009-2010

	Homme (%)	Femme (%)	Total (%)	Âge moyen (années)	Catégorie A (%)	Catégorie B (%)	Catégorie C (%)	Total (%)
Action sociale	43,0	57,0	100,0	40,7	16,4	70,5	13,1	100,0
Administration	37,9	62,1	100,0	43,8	20,3	28,8	50,9	100,0
Bâtiment, travaux publics	89,2	10,8	100,0	43,0	0,4	29,7	69,9	100,0
Entretien, maintenance	47,6	52,4	100,0	43,2	1,7	1,8	96,5	100,0
Espaces verts, paysages	90,1	9,9	100,0	42,3	0,6	8,0	91,5	100,0
Finances publiques	39,3	60,7	100,0	45,8	26,6	34,2	39,3	100,0
Formation, éducation, recherche	49,8	50,2	100,0	44,9	47,0	21,5	31,5	100,0
Sécurité, défense	89,3	10,7	100,0	39,4	13,2	35,2	51,6	100,0
Services à la personne, restauration	19,4	80,6	100,0	42,5	4,4	4,5	91,1	100,0
Soins	17,9	82,1	100,0	39,3	19,1	46,3	34,6	100,0
Sports et loisirs, animation, culture	68,7	31,3	100,0	40,0	22,7	22,9	54,4	100,0
Technique, informatique, transports	79,5	20,5	100,0	43,1	34,1	18,5	47,5	100,0

Source : Rapport annuel sur l'état de la fonction publique - édition 2013.

Champ : France métropolitaine et Réunion, agents de la fonction publique.

FPE : Hors ministère de la Justice, ministères sociaux et enseignants de l'Éducation nationale.

Encadré 1 : L'enquête SUMER 2009-2010

L'enquête Surveillance médicale des risques professionnels (SUMER) est pilotée par la Dares, en lien avec l'inspection médicale du travail. L'enquête 2009-2010 s'inscrit dans la lignée des précédentes enquêtes SUMER et a été réalisée par l'intermédiaire des médecins du travail et des médecins de prévention lors des visites périodiques des salariés, ou lors de visites d'embauche en fin de période d'essai. Les médecins-enquêteurs ont donc un avis d'expert sur les expositions aux risques professionnels subies par les salariés.

Réalisée dès 2003 dans les établissements hospitaliers publics, l'enquête a été étendue aux deux autres versants de la fonction publique, avec le concours de la DGAFP et de la DGCL (et des centres de gestion de la fonction publique territoriale) dans le cadre de l'accord du 20 novembre 2009 sur la santé et la sécurité au travail dans la fonction publique. En particulier, l'extension partielle à la fonction publique de l'État (le ministère de la Justice, les ministères sociaux et les enseignants de l'Éducation nationale ne sont pas inclus [1]) constitue une des grandes innovations de l'exercice SUMER 2009-2010.

Un questionnaire principal qui décrit en détail les expositions des salariés aux contraintes organisationnelles, physiques, biologiques et chimiques est associé à un auto-questionnaire qui donne des informations sur l'opinion des salariés sur leurs conditions de travail et permet notamment d'étudier les contraintes psychosociales auxquelles sont soumis les salariés.

1 L'exclusion des enseignants du ministère de l'Éducation nationale s'explique par le fait que le nombre de médecins de prévention rapporté au nombre d'agents du ministère y est nettement inférieur à celui observé dans les autres ministères.

Encadré 2 : Les familles de métiers

À partir du répertoire interministériel des métiers de l'État (RIME) et des nomenclatures des emplois territoriaux (NET) et des emplois hospitaliers (NEH), associés aux familles professionnelles de la Dares et aux codes PCS de l'Insee, treize grandes familles de métiers de la fonction publique ont pu être mises en évidence pour les besoins de cette étude : Action sociale ; Administration ; Bâtiment et travaux publics ; Entretien et maintenance ; Espaces verts et paysages ; Finances publiques ; Formation, éducation et recherche ; Justice ; Sécurité et défense ; Services à la personne et restauration ; Soins ; Sport et loisirs, animation et culture ; Technique, informatique et transport.

Dans l'enquête SUMER 2009-2010, la fonction publique de l'État est couverte seulement partiellement, les agents du ministère de la Justice, ceux des ministères sociaux ainsi que les enseignants du ministère de l'Éducation nationale n'étant pas inclus. La famille de métiers « Justice » ne peut donc pas être étudiée ici, et la famille « Formation, éducation, recherche » n'est que très imparfaitement appréhendée par l'enquête. Concernant les métiers de direction et d'encadrement supérieur de la fonction publique, il n'est pas possible à ce stade de les isoler très précisément dans l'enquête SUMER 2009-2010. Ils sont donc inclus ici dans chacune des familles de métiers. Il conviendra de constituer une famille de métiers spécifique dans le cadre d'analyses approfondies à partir d'autres sources.

La composition des familles de métiers

Les métiers de l'« Action sociale » regroupent par exemple les assistants de service social ou les éducateurs. La famille « Administration » recense l'ensemble des personnels administratifs de catégorie A, B et C des trois versants de la fonction publique, excepté les agents des Impôts, du Trésor et des Douanes qui constituent la famille « Finances publiques ». La famille « Bâtiment, travaux publics » rassemble les ingénieurs, les techniciens et les ouvriers du bâtiment et des travaux publics. La famille « Entretien, Maintenance » réunit l'ensemble des agents d'entretien des bâtiments et de la maintenance des équipements des trois versants de la fonction publique. Dans la famille « Espaces verts et paysages », sont regroupés en majorité des jardiniers, qui coexistent avec les métiers d'entretien et d'exploitation des forêts. La famille « Formation, Éducation et Recherche » est en premier lieu constituée des chercheurs de la recherche publique (les enseignants du ministère de l'Éducation nationale étant exclus du champ de l'enquête). D'autre part, les agents de Police, de Gendarmerie et des Armées ainsi que les agents civils de sécurité et de surveillance et les pompiers forment la famille de métiers « Sécurité, défense » (les agents de surveillance pénitentiaire sont exclus du champ actuel de l'enquête). Dans la famille « Services à la personne, restauration » figurent en premier lieu les métiers de garde d'enfants, ainsi que des métiers de la restauration. La famille « Soins » réunit l'ensemble du personnel soignant de la fonction publique, qui travaille en très grande majorité au sein de la fonction publique hospitalière. Dans la famille « Sport et loisirs, animation et culture », sont présents les animateurs socioculturels, les agents de la culture et du patrimoine etc. Enfin, la famille « Technique, informatique, transport » regroupe les ingénieurs, techniciens et ouvriers du domaine technique et informatique, ainsi que le personnel des transports.

Des contraintes physiques intenses pour les agents des familles « Espaces verts et paysages », « Entretien – Maintenance », « Services à la personne – Restauration » et « Soins »

Près d'un tiers des agents de la fonction publique déclare être soumis à un travail physiquement exigeant dans le cadre de son activité professionnelle (voir figure 5.1-4). Les contraintes posturales, notamment la position debout et le piétinement prolongé, sont les contraintes physiques les plus fréquentes. L'exposition à une contrainte physique intense varie fortement selon les métiers.

Dans deux familles de métiers, à savoir « Espaces verts et paysages » et « Services à la personne -restauration », plus des deux tiers des agents déclarent une contrainte physique intense. L'analyse «toutes choses égales par ailleurs» [2] effectuée sur les données de l'enquête (voir figure 5.1-13) montre que la probabilité d'être exposé à au moins une contrainte physique intense est fortement supérieure pour ces métiers.

Les familles de métiers « Entretien, maintenance », « Soins » et « Bâtiment, travaux publics » sont également fortement concernées. Toutes choses égales par ailleurs, les femmes sont plus touchées que les hommes, les catégories C davantage que les catégories A ou B et la FPH, ainsi que dans une moindre mesure la FPT, davantage que la FPE.

Figure 5.1-4 : Part des agents exposés à des contraintes physiques
(en %)

	Au moins une contrainte physique intense [3]	Manutention manuelle de charges 10 h ou plus par semaine	Position debout ou piétinement 20 h ou plus par semaine	Autres contraintes posturales [4] 2 h ou plus par semaine	Répétition d'un même geste ou d'une série de gestes à cadence élevée 20 h ou plus par semaine
Action sociale	**17,3**	2,7	7,7	12,5	0,3
Administration	**12,5**	0,9	2,8	4,4	4,9
Bâtiment, travaux publics	**40,7**	8,3	17,4	29,9	7,7
Entretien, maintenance	**51,8**	11,5	34,0	32,4	6,1
Espaces verts, paysages	**71,3**	11,7	48,1	54,9	14,0
Finances publiques	**15,5**	-	1,9	2,3	9,5
Formation, éducation, recherche	**22,0**	1,0	8,9	11,7	1,2
Sécurité, défense	**19,8**	1,2	10,2	7,8	2,9
Services à la personne, restauration	**66,4**	22,0	39,4	45,6	3,0
Soins	**45,1**	20,5	37,8	18,0	2,2
Sport et loisirs, animation, culture	**16,6**	2,3	1,9	10,3	3,1
Technique, informatique, transport	**17,7**	6,2	6,1	6,6	9,2
Total	**31,1**	**8,0**	**18,4**	**16,4**	**4,6**

Source : Rapport annuel sur l'état de la fonction publique - édition 2013.

Champ : France métropolitaine et Réunion, agents de la fonction publique.

FPE : Hors ministère de la Justice, ministères sociaux et enseignants de l'Éducation nationale.

2 A métier, sexe, âge, quotité de travail (temps partiel/temps complet), contact avec le public (oui/non), catégorie hiérarchique (A, B, C) et versant de la fonction publique donnés.

3 Parmi : position debout ou piétinement 20 h ou plus par semaine, manutention manuelle de charges 20 h ou plus par semaine, gestes répétitifs 10 h ou plus par semaine, vibrations transmises aux membres supérieurs 10 h ou plus par semaine, contraintes posturales 2 h ou plus par semaine (à genoux, bras en l'air, accroupi ou en torsion).

4 À genoux, bras en l'air, accroupi ou en torsion.

Figure 5.1-5 : Part des agents exposés à des contraintes physiques en 2010
(en %)

	FPE			FPT			FPH			Ensemble 3 FP			Secteur privé		
	H	F	Ensemble	H	F	Ensemble	H	F	Ensemble	H	F	Ensemble	H	F	Ensemble
Bruits supérieurs à 85 dB(A)	13,4	1,6	9,5	25,5	6,6	14,3	7,2	2,7	3,8	18,0	4,5	10,2	30,6	4,2	19,3
Bruits supérieurs à 85 dB(A) 20 h ou plus par semaine	1,2	0,2	0,9	4,2	0,2	1,8	0,4	0,9	0,8	2,5	0,5	1,3	8,8	1,2	5,6
Au moins une contrainte physique intense (1)	12,2	9,6	11,3	34,2	33,9	34,0	34,9	46,3	43,6	26,0	35,1	31,2	42,5	34,6	39,1
Manutentions manuelles de charges 10 h ou plus par semaine	1,0	0,8	1,0	7,4	6,2	6,7	10,7	18,3	16,4	5,5	9,9	8,0	13,4	6,8	10,6
Position debout ou piétinement 20 h ou plus par semaine	3,4	1,7	2,9	20,1	16,6	18,0	23,7	35,1	32,3	14,3	21,3	18,3	25,8	19,5	23,1
Autres contraintes posturales (position à genoux, maintien de bras en l'air, posture accroupie, en torsion, etc.) 2 heures ou plus par semaine	5,3	4,1	4,9	18,0	21,3	19,9	15,6	21,6	20,2	12,8	19,0	16,4	24,2	16,1	20,8
Répétition d'un même geste ou d'une série de gestes à cadence élevée 20 h ou plus par semaine	3,8	3,1	3,6	5,0	5,2	5,1	4,0	5,5	5,1	4,4	5,0	4,7	8,1	10,4	9,1
Travail sur écran 20 h ou plus par semaine	25,7	41,3	30,9	14,3	26,0	21,2	12,1	12,7	12,5	18,3	23,2	21,1	18,4	28,5	22,7

Source : Rapport annuel sur l'état de la fonction publique - édition 2013.

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

Lecture : 25,5 % des hommes agents de la fonction publique territoriale sont exposés à des bruits supérieurs à 85 dB(A).

(1) Indicateur synthétique prenant en compte : position debout ou piétinement 20 h ou plus par semaine, manutention manuelle de charges 20 h ou plus par semaine, gestes répétitifs 10 h ou plus par semaine, vibrations transmises aux membres supérieurs 10 h ou plus par semaine, contraintes posturales 2 h ou plus par semaine (à genoux, bras en l'air, accroupi ou en torsion).

L'exposition aux produits chimiques et agents biologiques touche en premier lieu les familles de métiers « Soins » et « Services à la personne – Restauration »

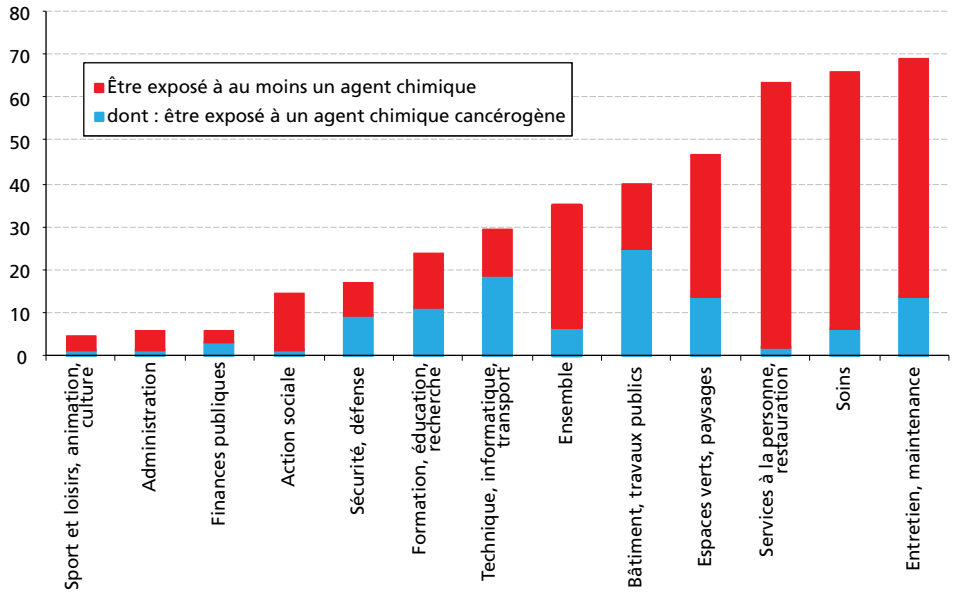
L'exposition à des produits chimiques dans le cadre du travail varie sensiblement selon les métiers. Parmi les familles de métiers les plus exposées, figurent « Entretien et maintenance (69 % des agents sont exposés à au moins un produit chimique), » Soins « (66 %) et « Services à la personne – restauration » (63 %) (voir figure 5.1-6). L'exposition à des produits chimiques cancérogènes est en revanche maximale dans la famille « Bâtiment et travaux publics » avec près d'un quart d'agents exposés. La famille de métiers « Technique-informatique-transport » suit avec 19 % d'agents exposés à un produit chimique cancérogène, ainsi que les familles « Entretien, maintenance » et « Espaces verts et paysages » avec, chacune, 14 % de salariés exposés.

90 % des agents de la famille « Soins » et 77 % de ceux de la famille « Services à la personne-Restauration » sont exposés à des agents biologiques dans le cadre de leur activité professionnelle (voir figure 5.1-8). Dans la quasi-totalité des cas, il s'agit d'un travail au contact d'un réservoir humain. Les agents de la famille « Espaces verts et paysages » sont en revanche concernés par le travail au contact d'un réservoir animal.

« Toutes choses égales par ailleurs »[5], les agents exerçant ces métiers ont un risque très fortement supérieur d'être exposé à des produits chimiques et biologiques, ainsi que les femmes, et les agents de catégorie C. Être agent de la FPH augmente également fortement le risque d'exposition, par rapport aux autres versants de la fonction publique (voir figure 5.1-13).

Figure 5.1-6 : Part des agents exposés à au moins un produit chimique

(en %)



Source : Rapport annuel sur l'état de la fonction publique - édition 2013.

Champ : France métropolitaine et Réunion, agents de la fonction publique.

FPE : Hors ministère de la Justice, ministères sociaux et enseignants de l'Éducation nationale.

5 À métier, sexe, âge, quotité de travail (temps partiel/temps complet), contact avec le public (oui/non), catégorie hiérarchique (A, B, C) et versant de la fonction publique donnés.

Figure 5.1-7 : Part des agents exposés à des risques chimiques ou biologiques en 2010
(en %)

	FPE			FPT			FPH			Ensemble 3 FP			Secteur privé		
	H	F	Ensemble	H	F	Ensemble	H	F	Ensemble	H	F	Ensemble	H	F	Ensemble
Être exposé à au moins un produit chimique	16,5	8,4	13,8	33,6	33,2	33,4	46,3	57,9	55,2	29,1	38,9	34,7	38,8	24,8	32,8
Être exposé à au moins trois agents chimiques	9,0	2,9	7,0	12,4	9,7	10,8	21,6	26,4	25,2	12,5	14,9	13,9	18,6	7,9	14,0
Être exposé à au moins un solvant	5,4	5,1	5,3	9,5	13,1	11,6	27,8	40,1	37,2	10,8	21,9	17,2	14,5	9,1	12,2
Être exposé à au moins un agent chimique cancérogène	12,2	3,5	9,3	10,4	1,3	5,0	9,9	5,2	6,3	11,0	3,0	6,4	17,0	2,7	10,9
Être exposé à au moins un produit chimique 10 h ou plus par semaine	3,7	1,7	3,0	6,4	5,5	5,9	8,8	12,5	11,6	5,7	7,5	6,8	13,5	4,5	9,7
Être exposé à au moins un produit chimique de manière importante par sa durée et/ou par son intensité	2,7	0,9	2,1	2,9	3,1	3,0	2,0	5,8	4,9	2,7	3,8	3,3	8,1	2,8	5,9
Être exposé à des agents biologiques	17,7	13,8	16,4	30,8	38,1	35,1	64,3	79,6	75,9	31,1	49,9	42,0	13,2	24,6	18,0
Travail au contact d'un réservoir humain (1)	14,1	11,4	13,2	10,7	32,0	23,3	59,7	78,9	74,3	19,6	46,3	35,0	4,0	18,2	10,1
Travail au contact d'un réservoir animal (2)	2,9	1,6	2,5	7,6	1,9	4,2	1,4	0,5	0,7	4,9	1,3	2,8	3,2	1,9	2,6

Source : Rapport annuel sur l'état de la fonction publique - édition 2013.

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

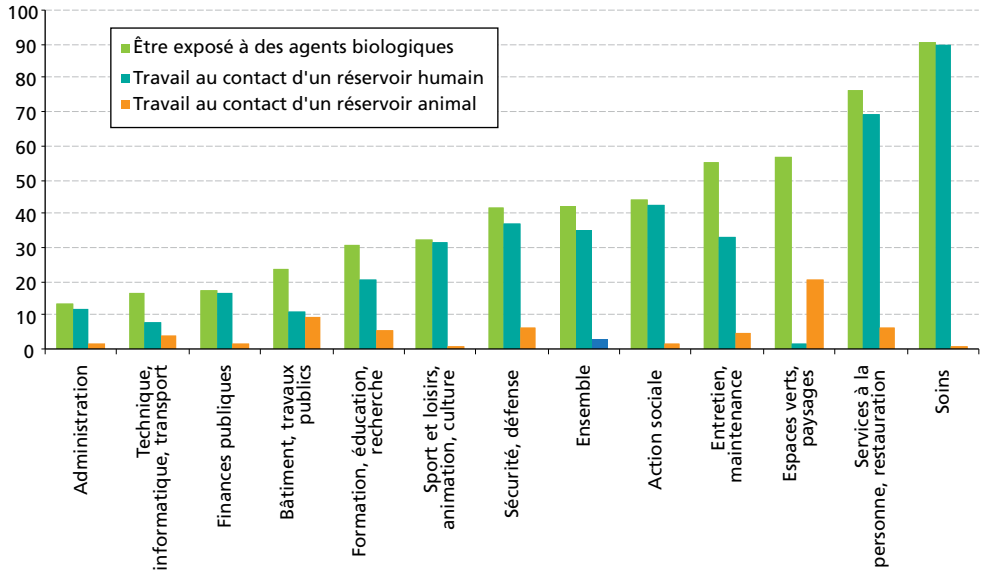
Lecture : 33,6 % des hommes agents de la fonction publique territoriale sont exposés à au moins un produit chimique.

(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.

Figure 5.1-8 : Part des agents exposés à au moins un agent biologique

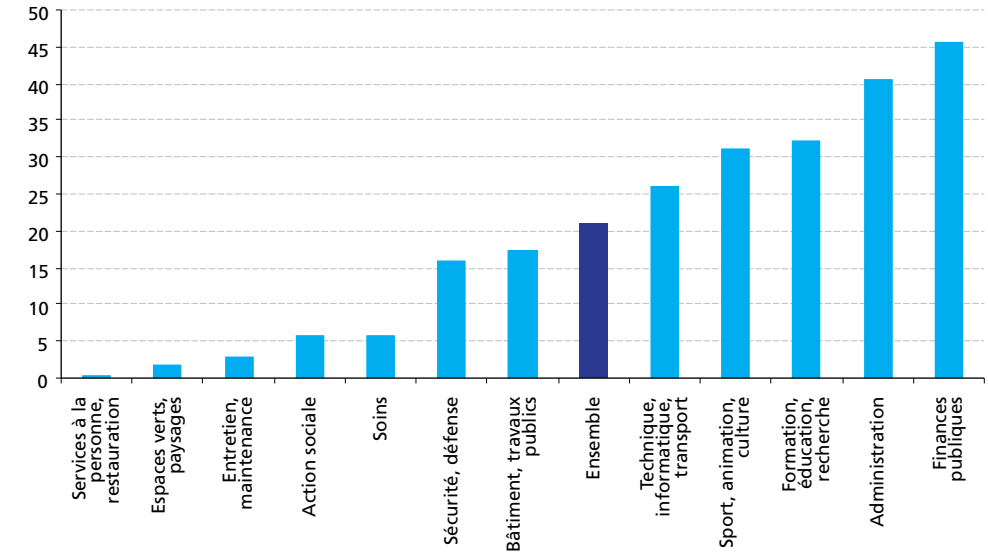
(en %)



Source : Rapport annuel sur l'état de la fonction publique - édition 2013.
Champ : France métropolitaine et Réunion, agents de la fonction publique.
FPE : Hors ministère de la Justice, ministères sociaux et enseignants de l'Éducation nationale.

Figure 5.1-9 : Part des agents exposés à un travail sur écran 20 heures ou plus par semaine

(en %)



Source : Rapport annuel sur l'état de la fonction publique - édition 2013.
Champ : France métropolitaine et Réunion, agents de la fonction publique.
FPE : Hors ministère de la Justice, ministères sociaux et enseignants de l'Éducation nationale.

Le travail prolongé sur écran fréquent dans les familles « Finances publiques » et « Administration »

Les familles de métiers « Finances publiques » et « Administration » sont les plus confrontées au travail prolongé sur écran avec respectivement 46 % et 41 % d'agents déclarant 20 heures ou plus de travail sur écran par semaine (voir figure 5.1-9). En effet, le niveau d'équipement informatique est très élevé dans la FPE où plus de 8 agents sur 10 sont équipés d'un micro-ordinateur, d'après l'enquête Changements organisationnels et Informatisation (COI) de 2006 (DGAFP-Drees-CEE-Dares) qui couvrait le même champ que SUMER 2009-2010 sur ce versant. L'usage de l'ordinateur est particulièrement courant chez les cadres et les professions intermédiaires [6] au sens de la PCS-Insee.

Les familles de métiers « Technique – Informatique – Transport », « Soins » et « Sécurité – Défense » particulièrement confrontées aux contraintes de rythme

Plus de 40 % des agents des familles de métiers « Technique – Informatique - Transport », « Soins » et « Sécurité – Défense » déclarent subir au moins trois contraintes de rythme de travail (voir figure 5.1-3). Parmi les contraintes de rythme mentionnées, figurent des contraintes techniques (déplacement automatique d'une pièce, etc.), la dépendance vis-à-vis du travail de collègues, une demande extérieure obligeant à une réponse immédiate, des normes de production ou des délais à respecter en une heure ou plus et un contrôle ou suivi automatisé.

En raisonnant « toutes choses égales par ailleurs » [7], ces métiers ont en effet une probabilité plus élevée que les autres de subir au moins trois contraintes de rythme. La FPH et la FPE sont plus concernées que la FPT (voir figure 5.1-13).

6 Guillemot D, Peyrin A. (2009), « L'informatisation dans les ministères », PointStat, n° 12, DGAFP, mars.

7 À métier, sexe, âge, quotité de travail (temps partiel/temps complet), contact avec le public (oui/non), catégorie hiérarchique (A, B, C) et versant de la fonction publique donnés.

Figure 5.1-10 : Part des agents exposés à des contraintes de rythme
(en %)

	Subir au moins 3 contraintes de rythme de travail [8]	Avoir un rythme de travail imposé par : une contrainte technique	une dépendance immédiate vis-à-vis du travail d'un ou plusieurs collègues	une demande extérieure obligeant à une réponse immédiate	des normes de production ou des délais à respecter en une heure au plus	un contrôle ou suivi automatisé
Action sociale	19,0	5,8	19,7	53,1	11,2	18,8
Administration	30,3	10,5	27,8	64,4	10,7	26,4
Bâtiment, travaux publics	36,9	27,7	26,7	59,3	10,8	25,9
Entretien, maintenance	29,5	17,7	23,8	41,2	16,1	12,0
Espaces verts, paysages	15,8	18,8	25,8	36,7	7,9	7,6
Finances publiques	34,0	3,2	17,3	57,1	8,0	42,9
Formation, éducation, recherche	13,7	15,4	21,9	29,1	9,2	17,1
Sécurité, défense	42,8	8,5	26,8	81,1	12,9	45,6
Services à la personne, restauration	26,5	14,8	29,9	44,8	20,8	10,0
Soins	43,0	17,1	40,6	59,9	28,4	21,3
Sport et loisirs, animation, culture	19,2	9,2	24,8	59,4	13,0	18,4
Technique, informatique, transport	45,7	29,1	36,4	66,2	15,5	34,5
Total	**32,4**	**14,1**	**28,7**	**57,0**	**15,5**	**22,7**

Source : Rapport annuel sur l'état de la fonction publique - édition 2013.
Champ : France métropolitaine et Réunion, agents de la fonction publique.
FPE : Hors ministère de la Justice, ministères sociaux et enseignants de l'Éducation nationale.

Au-delà des contraintes de rythme, le sentiment d'être obligé de se dépêcher pour faire son travail est partagé par un tiers des agents (voir figure 5.1-11). Près des deux tiers déclarent devoir interrompre fréquemment une tâche pour une autre non prévue et 31 % ne peuvent pas faire varier les délais fixés. Les métiers des familles « Soins » et « Sécurité, défense » arrivent en tête, cumulant souvent contraintes de rythme et travail morcelé.

16 % des agents ne peuvent pas interrompre momentanément leur travail quand ils le souhaitent. Cette proportion est très variable selon les métiers : elle atteint 39 % dans la famille « Services à la personne - restauration », 28 % dans la famille « Sport et loisirs, animation et culture », et 27 % dans la famille de métiers « Soins », les autres familles de métiers étant moins concernées.

Les expositions à ces risques professionnels, en particulier lorsqu'elles sont associées à des horaires atypiques et à des durées longues de travail permettent d'appréhender l'intensité du travail, première dimension définie comme facteur psychosocial par le collège d'expertise sur le suivi statistique des risques psychosociaux au travail [9]. En outre, l'intensification du travail que l'on peut observer depuis une vingtaine d'années en France est associée à une dégradation globale des conditions de travail et de la qualité de vie au travail perçue par l'ensemble des salariés (de la fonction publique et du secteur privé) à travers les enquêtes Conditions de Travail pilotées par la Dares [10].

8 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, un contrôle ou un suivi informatisé.

9 Collège d'expertise sur le suivi des risques psychosociaux au travail (2011), « Mesurer les facteurs psychosociaux de risque au travail pour les maîtriser », *Rapport du Collège d'expertise sur le suivi des risques psychosociaux au travail faisant suite à la demande du Ministre du travail, de l'emploi et de la santé*, avril.

10 Gollac M. (2005), « L'intensité au travail. Formes et effets », Revue économique, volume 56.

Figure 5.1-11 : Part des agents exposés à des contraintes d'intensité du travail ou à un travail morcelé

(en %)

	Devoir fréquemment interrompre une tâche pour en faire une autre non prévue	Être obligé de se dépêcher pour faire son travail (toujours, souvent)	Impossibilité de faire varier les délais fixés	Ne pas pouvoir interrompre momentanément son travail quand on le souhaite
Action sociale	41,5	24,2	31,7	16,6
Administration	71,1	32,2	32,5	8,4
Bâtiment, travaux publics	64,0	21,4	20,8	5,4
Entretien, maintenance	48,0	28,3	32,1	18,6
Espaces verts, paysages	37,9	12,5	4,7	11,8
Finances publiques	64,4	35,2	49,5	3,3
Formation, éducation, recherche	48,3	26,1	27,9	13,6
Sécurité, défense	64,5	35,5	32,7	17,9
Services à la personne, restauration	53,5	38,1	27,2	39,1
Soins	63,6	48,6	26,7	26,5
Sport et loisirs, animation, culture	76,8	22,0	32,7	28,4
Technique, informatique, transport	61,5	34,4	20,7	9,6
Total	**61,7**	**33,8**	**30,7**	**16,4**

Source : Rapport annuel sur l'état de la fonction publique - édition 2013.

Champ : France métropolitaine et Réunion, agents de la fonction publique.

FPE : Hors ministère de la Justice, ministères sociaux et enseignants de l'Éducation nationale.

Durée longue de travail, astreintes, horaires atypiques et imprévisibles : les métiers des familles « Sécurité et Défense » et « Soins » très exposés aux contraintes horaires

Les agents exerçant un métier de la famille « Sécurité - Défense » sont particulièrement exposés à des contraintes horaires (voir figure 5.1-12). La moitié d'entre eux travaillent de nuit, 87 % le dimanche et les jours fériés, 53 % en travail posté. Leur durée de travail est plus souvent longue, avec 30 % des agents déclarant avoir travaillé plus de 40 heures la semaine précédente. 42 % des agents de cette famille de métiers effectuent des astreintes mais c'est également le cas de 37 % des agents de la famille « Bâtiment et travaux publics » [11] et de 26 % de ceux de la famille « Technique-informatique-transport », contre 17 % en moyenne dans la fonction publique.

Les agents de la famille de métiers « Soins » sont également souvent soumis à des contraintes horaires, en particulier le travail de nuit, les dimanches et jours fériés, et les horaires variables selon les jours. En effet dans le secteur hospitalier public, selon l'enquête COI 2006, les horaires des salariés sont souvent déterminés par l'employeur, sans possibilité d'aménagement [12]. De fait, les salariés de la FPH se déclarent moins satisfaits quant aux possibilités de conciliation entre vie familiale et

11 En particulier les techniciens et ouvriers affectés à l'entretien des bâtiments.

12 Cordier M., Larmat A. (2009), « Les conditions de travail des personnels du secteur hospitalier public et de la fonction publique de l'État en 2006 », *Rapport annuel sur l'état de la fonction publique*, 2008-2009, La Documentation française.

vie professionnelle que ceux des deux autres versants de la fonction publique, d'après l'enquête Familles-employeurs (Ined) [13]. Les prestations en nature, notamment la mise en place de modes de garde au sein de l'établissement, sont rares y compris dans la fonction publique. Si 7 % de l'ensemble des salariés peuvent bénéficier de places en crèche via leur employeur, c'est plus souvent le cas dans la FPH où la spécificité des horaires justifie le besoin de modes de garde adaptés et dans la FPT [14].

Figure 5.1-12 : Part des agents exposés à des contraintes horaires
(en %)

	Plus de 40 heures travaillées la semaine précédente	Ne pas disposer d'au moins 48 heures consécutives de repos au cours d'une semaine	Effectuer des astreintes	Travail le soir (entre 20 h et minuit), même occasion-nellement	Travail de nuit (entre minuit et 5 h), même occasion-nellement	Travail le dimanche et jours fériés, même occasion-nellement	Travail en équipes (travail posté)	Pas les mêmes horaires tous les jours	Pas la connaissance de l'horaire de travail à effectuer la semaine suivante
Action sociale	15,8	18,4	5,3	41,4	5,7	27,8	6,8	28,6	7,8
Administration	18,4	5,4	13,2	25,6	9,2	26,3	8,2	10,1	5,4
Bâtiment, travaux publics	6,2	2,2	37,4	35,5	31,6	39,7	12,9	8,2	7,0
Entretien, maintenance	8,7	13,2	19,1	27,1	13,1	44,7	18,7	21,3	5,6
Espaces verts, paysages	1,4	1,3	25,0	12,9	15,4	44,9	1,6	14,9	0,3
Finances publiques	15,5	4,7	18,1	19,1	8,2	15,0	9,7	12,3	5,7
Formation, éducation, recherche	19,4	7,2	3,9	27,3	8,5	31,5	17,9	13,0	5,0
Sécurité, défense	29,7	14,8	42,2	79,7	49,7	86,7	53,1	43,2	17,6
Services à la personne, restauration	17,4	18,0	11,8	19,7	11,7	37,9	23,5	31,4	6,5
Soins	19,7	25,4	12,5	64,2	35,3	71,6	54,2	46,2	4,1
Sport et loisirs, animation, culture	12,5	13,1	17,7	48,4	27,3	43,1	4,2	35,9	6,7
Technique, informatique, transports	23,3	5,9	26,0	32,6	21,1	36,9	10,1	11,6	4,6
Total	**16,6**	**12,0**	**16,6**	**35,9**	**17,8**	**42,1**	**21,2**	**22,5**	**6,0**

Source : Rapport annuel sur l'état de la fonction publique - édition 2013.
Champ : France métropolitaine et Réunion, agents de la fonction publique.
FPE : Hors ministère de la Justice, ministères sociaux et enseignants de l'Éducation nationale.

13 Idmachiche S. (2009), « Premiers éléments de comparaison entre la fonction publique et le secteur privé sur la population des salariés de 20 à 49 ans : caractéristiques et interactions entre vie familiale et vie professionnelle, *Rapport annuel sur l'état de la fonction publique, 2008-2009*, La Documentation française.

14 Lefèvre C., Pailhé A., Solaz A. (2007), « Comment les employeurs aident-ils leurs salariés à concilier travail et famille ? », Population et sociétés, n° 440, Ined, décembre.

Figure 5.1-13 : Impact des caractéristiques des agents sur leurs expositions aux risques professionnels : Odd-ratios issus des régressions logistiques

		Être soumis à une contrainte physique intense	Subir au moins trois contraintes de rythme	Être exposé à un agent biologique	Être exposé à un produit chimique
Famille de métiers	Action sociale	0,72	0,38	2,28	0,36
	Administration	0,47	0,60	0,48	0,10
	Bâtiment, travaux publics	2,25	0,71	1,17	1,14
	Entretien, maintenance	2,44	0,64	4,14	3,02
	Espaces verts, paysages	6,20	0,26	5,19	1,33
	Finances publiques	1,09	0,62	1,20	0,14
	Formation, éducation, recherche	1,77	0,21	2,90	0,91
	Sécurité, défense	1,19	0,77	4,03	0,47
	Services à la personne, restauration	4,45	0,61	9,39	2,29
	Soins	1,79	0,79	11,46	2,70
	Sport et loisirs, animation, culture	0,73	0,33	1,94	0,10
	Technique, informatique, transport	Ref	Ref	Ref	Ref
Sexe	Femmes	1,27	0,81	1,46	1,24
	Hommes	Ref	Ref	Ref	Ref
Age	Moins de 30 ans	1,18	1,22	1,85	0,97
	30 - 49 ans	ns	1,14	1,04	0,89
	50 ans et plus	Ref	Ref	Ref	Ref
Quotité de travail	Temps partiel	0,77	0,69	1,12	1,03
	Temps complet	Ref	Ref	Ref	Ref
Contact avec le public	En contact avec le public	1,19	1,38	2,85	0,85
	Pas de contact avec le public	Ref	Ref	Ref	Ref
Catégorie hiérarchique	Catégorie A	0,32	0,91	0,42	0,24
	Catégorie B	0,59	1,02	0,89	0,60
	Catégorie C	Ref	Ref	Ref	Ref
Versant FP	FPE	Ref	Ref	Ref	Ref
	FPT	2,49	0,60	1,47	1,24
	FPH	3,68	1,06	5,56	2,19

Source : Rapport annuel sur l'état de la fonction publique - édition 2013.

Champ : France métropolitaine et Réunion, agents de la fonction publique.

FPE : Hors ministère de la Justice, ministères sociaux et enseignants de l'Éducation nationale.

Note de lecture : Un odd-ratio supérieur à 1 (respectivement inférieur à 1) indique que la probabilité d'être exposé au risque professionnel est plus élevée (respectivement moins élevée) que pour la population de référence. Par exemple, les agents de moins de 30 ans ont un risque de faire face à au moins 3 contraintes de rythme supérieur de 22 % à celui des agents de 50 ans et plus ayant les mêmes caractéristiques.

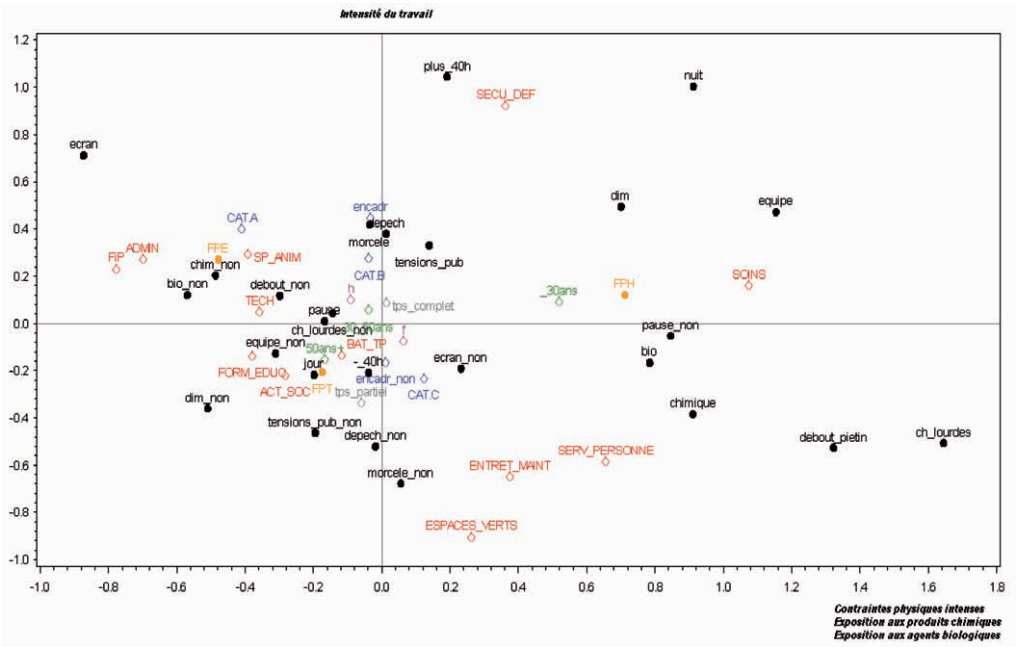
Une représentation factorielle des risques professionnels pour mettre en évidence les inter-relations entre risques et populations concernées

Afin de mieux illustrer les différentes facettes des expositions aux risques professionnels par métier dans la fonction publique, une analyse des correspondances multiples (voir Encadré 3) a été réalisée sur les données de l'enquête SUMER 2009-2010. Elle permet de mettre en évidence les principales corrélations et oppositions relatives à l'exposition aux risques professionnels. Les résultats peuvent être présentés sous la forme d'une représentation graphique bidimensionnelle (voir figure D 5.1-14).

Le premier axe factoriel oppose les agents soumis à des contraintes physiques intenses (comme le déplacement de charges lourdes, la position debout ou le piétinement de façon prolongée plus de 20 heures par semaine) et exposés à des produits chimiques ou biologiques, aux agents non concernés par ces risques professionnels. Le travail prolongé sur écran figure, de façon attendue, à l'opposé des contraintes physiques, chimiques et biologiques. Les familles de métiers « Soins » - et plus généralement la FPH - « Services à la personne - restauration », « Entretien, maintenance », « Sécurité, défense » et « Espaces verts et paysages » se projettent sur cet axe factoriel du côté des contraintes physiques, chimiques et biologiques, contrairement aux familles « Finances publiques », « Administration », « Formation, éducation, recherche » ainsi que globalement la FPE. Les agents âgés de moins de 30 ans se situent également du côté des contraintes physiques, chimiques et biologiques.

Le deuxième axe factoriel, vertical, oppose les agents qui font face à une intensité du travail importante, sont soumis à des durées longues de travail, des horaires atypiques, en particulier le travail de nuit, à ceux qui ne sont pas exposés à ces risques professionnels. Le travail de nuit, le dimanche, ainsi que le travail posté se projettent du même côté que le sentiment de devoir se dépêcher pour faire son travail, ou de devoir fréquemment interrompre une tâche pour une autre non prévue. Les métiers de la famille « Sécurité, défense » se projettent du côté de ces contraintes, comme ceux des familles « Soins » et « Administration », contrairement aux familles « Espaces verts et paysages », « Entretien, maintenance » et « Services à la personne - restauration », moins concernés par ces types de risque professionnel.

Figure 5.1-14 : Analyse en correspondances multiples sur les risques professionnels



Source : Rapport annuel sur l'état de la fonction publique - édition 2013.

Champ : France métropolitaine et Réunion, agents de la fonction publique.

FPE : Hors ministère de la Justice, ministères sociaux et enseignants de l'Éducation nationale.

Un fort sentiment de responsabilité chez les agents des familles « Sécurité – Défense », « Soins » et « Services à la personne – Restauration »

Les agents de la fonction publique craignent en premier lieu des conséquences graves pour la qualité du produit et du service en cas d'erreur dans leur travail (64 % des agents se déclarent dans ce cas). Vient ensuite la crainte de sanctions à leur encontre (52 %).

Le sentiment qu'une erreur a des conséquences dangereuses pour la sécurité des personnes est partagé par 49 % des agents et notamment par 86 % des agents de la famille « Sécurité - Défense », 81 % de ceux de la famille « Soins » et 70 % des agents de la famille « Services à la personne – restauration » (voir figure 5.1-15).

Figure 5.1-15 : Part des agents déclarant qu'une erreur dans leur travail pourrait entraîner…
(en %)

	… des conséquences graves pour la qualité du produit ou du service	… des coûts financiers importants pour l'entreprise	… des conséquences dangereuses pour votre sécurité ou celle d'autres personnes	… des sanctions à votre égard
Action sociale	65,9	17,4	51,2	60,5
Administration	56,7	38,7	22,0	36,4
Bâtiment, travaux publics	68,1	54,4	65,2	54,6
Entretien, maintenance	55,3	34,0	58,9	50,5
Espaces verts, paysages	43,7	43,4	67,3	47,9
Finances publiques	44,5	33,5	11,2	35,0
Formation, éducation, recherche	51,6	27,9	36,6	33,6
Sécurité, défense	84,0	53,3	86,0	80,6
Services à la personne, restauration	73,3	30,7	69,8	69,3
Soins	83,2	54,3	81,3	74,4
Sport et loisirs, animation, culture	55,1	33,1	45,7	53,8
Technique, informatique, transports	76,0	65,7	59,5	60,5
Total	**63,8**	**40,8**	**49,3**	**52,1**

Source : Rapport annuel sur l'état de la fonction publique - édition 2013.
Champ : France métropolitaine et Réunion, agents de la fonction publique.
FPE : Hors ministères de la Justice, ministères sociaux et enseignants de l'Éducation nationale.

Tensions et agressions dans les rapports avec le public : les métiers des familles « Sécurité – Défense », « Soins » et « Action sociale » en tête

Plus de 8 salariés de la fonction publique sur 10 sont en contact direct avec le public, et même plus de 9 sur 10 dans les métiers des familles « Sécurité - Défense », « Soins » et « Action sociale ».

Le contact avec le public peut parfois engendrer des tensions. Ainsi, un tiers des agents de la famille « Sécurité - Défense » déclarent vivre en permanence ou régulièrement des tensions dans leurs rapports avec le public (voir figure 5.1-16). C'est également le cas de 21 % de la famille « Soins » et de 17 % des agents de la famille « Action sociale ». Les agressions de la part du public sont également plus fréquentes dans ces familles de métiers, qui côtoient régulièrement des personnes en situation difficile. Les agressions physiques et sexuelles notamment, concernent 19 % des agents de la famille « Sécurité - Défense », 8 % de ceux de la famille « Soins » et 5 % des agents de la famille « Action sociale », contre 4 % pour l'ensemble de la fonction publique. Les agressions sont par ailleurs plus fréquentes dans la fonction publique que dans le secteur privé [15].

15 Arnaudo B., Léonard M., Sandret N., Cavet M., Coutrot T., Rivalin R., Thierus L. (2013), « Les risques professionnels en 2010 : de fortes différences d'exposition selon les secteurs », Dares Analyses, n° 10, Dares, février.

La probabilité de subir une agression de la part du public dans le cadre du travail, qu'elle soit verbale ou physique (voire sexuelle), est très fortement supérieure dans les métiers de la famille « Sécurité - Défense », toutes choses égales par ailleurs [16] (voir figure 5.1-20). Les familles de métiers « Soins », « Action sociale » et « Sport et loisirs-Animation et Culture » sont également plus souvent concernées. Les hommes sont plus touchés que les femmes (l'agression sexuelle ne peut pas être distinguée ici de l'agression physique), les jeunes davantage que les plus âgés. La FPT et la FPH sont plus exposées que la FPE. Le risque de faire face à une agression de la part du public est également plus élevé pour les agents travaillant la nuit.

Figure 5.1-16 : Part des agents déclarant être exposés à des tensions ou des agressions dans leurs rapports avec le public

(en %)

	Vivre en permanence ou régulièrement des tensions dans les rapports avec le public	Avoir été victime d'au moins une agression verbale de la part du public dans le cadre du travail au cours des 12 derniers mois	*Dont : plus d'une fois*	Avoir été victime d'au moins une agression physique ou sexuelle de la part du public dans le cadre du travail au cours des 12 derniers mois
Action sociale	17,1	35,5	*21,9*	5,2
Administration	9,6	20,7	*12,0*	1,1
Bâtiment, travaux publics	5,2	15,9	*10,7*	-
Entretien, maintenance	6,4	16,0	*10,0*	1,3
Espaces verts, paysages	1,7	23,7	*15,9*	4,4
Finances publiques	9,6	18,6	*11,6*	0,2
Formation, éducation, recherche	3,4	4,5	*4,1*	-
Sécurité, défense	33,4	49,7	*31,0*	19,3
Services à la personne, restauration	4,5	10,5	*4,6*	0,3
Soins	21,1	34,5	*21,3*	7,8
Sport et loisirs, animation, culture	8,6	29,4	*24,9*	0,4
Technique, informatique, transports	9,6	15,6	*10,8*	0,6
Total	**11,6**	**23,6**	***14,5***	**3,6**

Source : Rapport annuel sur l'état de la fonction publique - édition 2013.

Champ : France métropolitaine et Réunion, agents de la fonction publique.

FPE : Hors ministère de la Justice, ministères sociaux et enseignants de l'Éducation nationale.

16 À métier, sexe, âge, quotité de travail (temps partiel/temps complet), contact avec le public (oui/non), catégorie hiérarchique (A, B, C) et versant de la fonction publique donnés.

Figure 5.1-17 : Part des agents exposés à des comportements hostiles ou des agressions en 2010
(en %)

	FPE			FPT			FPH			Ensemble 3 FP			Secteur privé		
	H	F	Ensemble	H	F	Ensemble	H	F	Ensemble	H	F	Ensemble	H	F	Ensemble
Être en contact direct avec le public (de vive voix ou par téléphone)	70,8	80,3	74,0	83,8	88,8	86,8	84,2	92,0	90,2	78,9	88,9	84,6	65,9	83,1	73,2
Vivre en permanence ou régulièrement des situations de tension dans les rapports avec le public	11,2	8,5	10,3	10,4	8,5	9,3	16,5	16,8	16,7	11,6	11,5	11,6	6,4	10,2	8,0
Vivre au travail au moins un comportement hostile actuellement	23,2	25,1	23,8	25,6	22,7	23,9	31,1	24,2	25,8	25,4	23,6	24,4	21,6	22,2	21,9
Avoir été victime d'au moins une agression verbale de la part de vos collègues ou de vos supérieurs dans le cadre du travail, au cours des 12 derniers mois	15,5	12,4	14,5	12,7	10,3	11,3	16,7	18,8	18,3	14,5	13,7	14,0	9,5	11,1	10,2
Dont : avoir été victime de plus d'une agression verbale de la part de vos collègues ou de vos supérieurs dans le cadre du travail, au cours des 12 derniers mois	5,5	5,2	5,4	4,8	4,4	4,6	10,6	9,2	9,6	6,0	6,3	6,1	4,4	4,9	4,6
Avoir été victime d'au moins une agression verbale de la part du public dans le cadre du travail, au cours des 12 derniers mois	23,3	16,5	21,0	28,0	17,4	21,7	28,2	29,7	29,3	26,1	21,6	23,5	10,8	16,6	13,3
Dont : avoir été victime de plus d'une agression verbale de la part du public dans le cadre du travail, au cours des 12 derniers mois	14,6	10,2	13,1	17,6	10,2	13,2	22,1	16,7	18,0	17,0	12,5	14,5	6,4	9,2	7,6
Avoir été victime d'au moins une agression physique ou sexuelle de la part du public dans le cadre du travail, au cours des 12 derniers mois	6,8	1,5	5,0	2,0	0,7	1,2	7,0	6,1	6,4	4,7	2,7	3,6	1,1	1,4	1,2

Source : Rapport annuel sur l'état de la fonction publique - édition 2013.

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

Lecture : 83,8 % des hommes agents de la fonction publique territoriale sont en contact direct avec le public (de vive voix ou par téléphone).

Les familles de métiers « Sport et loisirs-Animation-Culture », « Action sociale » et « Soins » particulièrement exposées aux comportements hostiles

Les comportements hostiles dans le cadre du travail, comportement méprisant, déni de reconnaissance du travail ou atteinte dégradante, sont plus souvent signalés dans les métiers des familles « Sport et loisirs-Animation et Culture » (33 % des agents déclarent vivre ce type de situation actuellement), « Soins » (27 %) et « Action sociale » (27 %). Toutes choses égales par ailleurs [17], la probabilité de vivre un comportement hostile est accrue dans ces métiers. Ils touchent plus les jeunes que les agents âgés de 50 ans et plus, et de façon équivalente les hommes et les femmes

17 À métier, sexe, âge, quotité de travail (temps partiel/temps complet), contact avec le public (oui/non), catégorie hiérarchique (A, B, C) et versant de la fonction publique donnés.

(voir figure 5.1-20). Les comportements hostiles, généralement internes à l'établissement, ont un impact plus important sur la santé telle que perçue par les agents que celui des agressions de la part du public. Les comportements hostiles dans le cadre du travail, tout comme les agressions de la part du public, sont souvent associés à des contraintes liées à l'organisation du travail [18].

Le questionnaire de Karasek permet d'évaluer l'environnement psychosocial au travail des salariés

Le questionnaire de Karasek a été utilisé dans l'enquête SUMER 2009-2010. Reconnu au niveau international, il évalue l'environnement psychosocial au travail selon trois dimensions : la latitude décisionnelle, la demande psychologique et le soutien social. Il est auto-administré et comporte 26 questions qui portent de manière détaillée sur l'opinion du salarié quant à son travail. Les réponses des salariés conduisent à calculer des scores pour chacune des trois dimensions. La latitude décisionnelle reflète les marges de manœuvre ainsi que l'utilisation et le développement des compétences. La demande psychologique appréhende la quantité de travail, sa cadence, sa complexité, son morcellement : c'est un indicateur de l'intensité du travail. Le soutien social prend en compte le soutien des collègues et de la hiérarchie d'un point de vue professionnel (collaboration, compétences, etc.) et émotionnel (intérêt, attention vis-à-vis du travail du salarié).

Être en situation de tension au travail (ou « jobstrain ») correspond au fait d'avoir une demande psychologique supérieure à la médiane et une latitude décisionnelle inférieure à la médiane.

Être tendu au travail : plus fréquent dans les familles « Finances publiques » et « Sport et loisirs-Animation-Culture »

Plus d'un tiers des agents exerçant un métier dans la famille « Finances publiques » sont en situation de tension au travail (ou « jobstrain ») d'après leurs réponses au questionnaire de Karasek c'est-à-dire qu'ils associent une faible latitude décisionnelle à une forte demande psychologique (voir figure 5.1-18). 32 % des agents de la famille de métiers « Sport et loisirs-Animation-Culture » sont également dans ce cas. On parle de tension au travail et non de « stress », souvent associé à un travail intellectuel [19]. En effet, le « jobstrain » ne correspond pas au « stress » tel qu'il est perçu par les salariés, qui, dans son usage courant, n'est pas associé à une faible latitude décisionnelle [20]. En raisonnant toutes choses égales par ailleurs [21], le risque d'être en situation de « jobstrain » est supérieur pour les agents exerçant un métier dans les familles « Finances publiques » ou « Sport et loisirs-Animation-Culture », les femmes et les agents de catégorie C (voir figure 5.1-19). La tension au travail avec isolement (ou« isostrain ») est la combinaison entre le « jobstrain » décrit ci-dessus et un faible soutien social. Cette situation concerne 15 % des agents de la fonction publique et respectivement 25 % et 20 % des agents des familles de métiers « Sport et loisirs-Animation-Culture » et « Sécurité - Défense ».

18 Bué J., Coutrot T., Guignon N., Sandret N. (2008), « Les facteurs de risques psychosociaux au travail. Une approche quantitative par l'enquête Sumer », Revue française des affaires sociales, volume 2, n° 2-3.

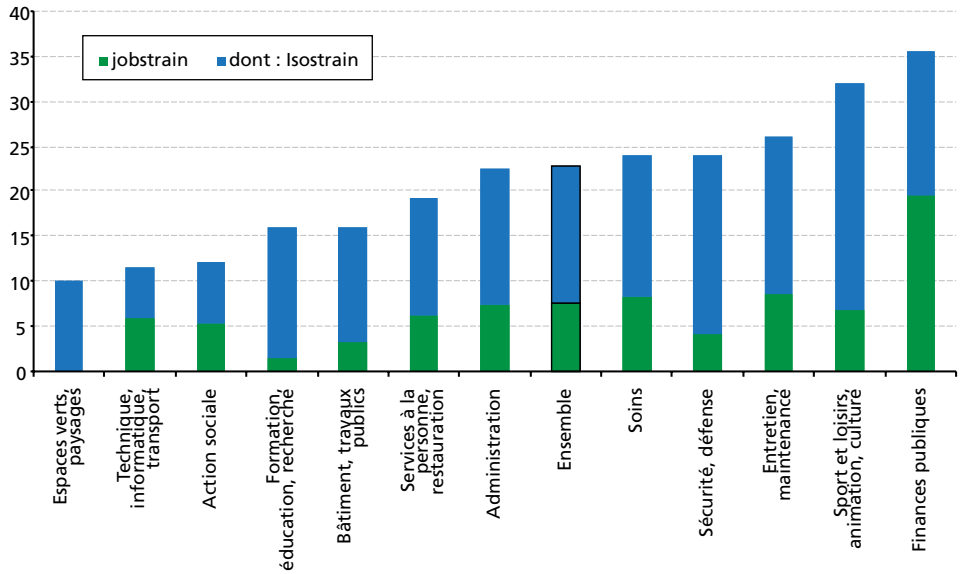
19 Contrairement au terme de « fatigue » qui est davantage associé à un travail manuel. Les cadres ont davantage tendance à déclarer leur travail « stressant » et les ouvriers « fatigant ».

20 Bué J., Coutrot T., Guignon N., Sandret N. (2008), « Les facteurs de risques psychosociaux au travail. Une approche quantitative par l'enquête Sumer », Revue française des affaires sociales, volume 2, n° 2-3.

21 À métier, sexe, âge, quotité de travail (temps partiel/temps complet), contact avec le public (oui/non), catégorie hiérarchique (A, B, C) et versant de la fonction publique donnés.

Figure 5.1-18 : Part des agents exposés au « jobstrain » et « isostrain »

(en %)



Source : Rapport annuel sur l'état de la fonction publique - édition 2013.

Champ : France métropolitaine et Réunion, agents de la fonction publique.

FPE : Hors ministère de la Justice, ministères sociaux et enseignants de l'Éducation nationale.

Note : Être en situation de tension au travail (ou « jobstrain ») correspond au fait d'avoir une demande psychologique supérieure à la médiane et une latitude décisionnelle inférieure à la médiane. La tension au travail avec isolement (ou « isostrain ») est la combinaison entre le « jobstrain » et un faible soutien social.

8 agents de la fonction publique sur 10 déclarent un état de santé bon ou très bon

81 % des agents de la fonction publique (champ SUMER 2009-2010) déclarent un état de santé bon ou très bon, 17 % un état de santé moyen et 2 % un état de santé mauvais ou très mauvais[22]. Cette dernière proportion atteint 5 % dans la famille « bâtiment et travaux publics », et 3 % dans les familles de métiers « Technique-informatique-transport » et « Entretien et maintenance ».

Être en situation de « jobstrain », avoir subi une agression dans l'année, être soumis à des contraintes de rythme, être exposé à un agent chimique ou biologique augmente significativement la probabilité de se déclarer en mauvaise ou très mauvaise santé, toutes choses égales par ailleurs[23].

22 1% ne répondent pas.

23 À métier, sexe, âge, quotité de travail (temps partiel/temps complet), contact avec le public (oui/non), catégorie hiérarchique (A, B, C) et versant de la fonction publique donnés.

Près d'un quart des agents déclarent que leur travail est plutôt mauvais pour leur santé

Au-delà de la famille de métiers, ce sont les conditions de travail vécues par les agents qui jouent sur leur état de santé. En effet, d'après l'enquête Santé et itinéraire professionnel (SIP) 2007 (Dares-Drees-Insee), une exposition durable à des conditions de travail difficiles comme le travail de nuit, le travail répétitif, des contraintes physiques importantes, ou une exposition à des produits nocifs, augmente significativement la probabilité de ne pas se déclarer en bonne santé après 50 ans ou de signaler des limitations dans ses activités quotidiennes, d'autant plus que les pénibilités sont souvent cumulées [24]. D'ailleurs, l'absentéisme pour raison de santé augmente sensiblement avec l'exposition à des contraintes physiques ou psychosociales [25].

Toutes choses égales par ailleurs [26], les femmes, les personnes de 50 ans et plus, les agents de catégorie C et ceux de la FPT ont également une probabilité accrue de déclarer un mauvais état de santé (voir figure 5.1-20).

Près d'un quart des agents déclarent que leur travail a une influence négative sur leur état de santé (voir figure 5.1-19). Cette proportion est particulièrement élevée dans les métiers relevant des familles « Sécurité, défense » (34 %), « Espaces verts et paysages » (30 %) et « Soins » (29 %).

Figure 5.1-19 : Part des agents déclarant que leur travail a une influence sur leur état de santé
(en %)

	Oui, mon travail est plutôt bon pour ma santé	Oui, mon travail est plutôt mauvais pour ma santé	Non, pas d'influence
Action sociale	40,2	24,7	30,1
Administration	23,6	17,9	54,5
Bâtiment, travaux publics	17,7	25,3	51,6
Entretien, maintenance	16,5	24,4	56,5
Espaces verts, paysages	27,9	30,1	40,1
Finances publiques	23,2	21,2	54,3
Formation, éducation, recherche	33,5	24,8	37,7
Sécurité, défense	14,3	34,2	50,1
Services à la personne, restauration	19,4	27,1	50,1
Soins	21,4	29,4	43,9
Sport et loisirs, animation, culture	27,7	18,4	51,7
Technique, informatique, transports	16,9	27,2	54,9
Total	**21,3**	**23,9**	**51,3**

Source : Rapport annuel sur l'état de la fonction publique - édition 2013.

Champ : France métropolitaine et Réunion, agents de la fonction publique.

FPE : Hors ministère de la Justice, ministères sociaux et enseignants de l'Éducation nationale.

Ainsi, l'analyse par famille de métiers permet de mettre en évidence les différences d'exposition aux risques professionnels dans la fonction publique. Les contraintes organisationnelles, horaires, physiques mais aussi psychosociales liées à la spécificité des métiers sont au cœur de la problématique de la santé au travail et montrent l'intérêt de politiques de prévention ciblées.

24 Coutrot T., Rouxel C. (2011), « Emploi et santé des seniors durablement exposés à des pénibilités physiques au cours de leur carrière : l'apport de l'enquête «Santé et itinéraire professionnel» », Dares Analyses, n° 20, Dares, mars.

25 Inan C. (2013), « Les absences au travail des salariés pour raisons de santé : un rôle important des conditions de travail », Dares Analyses, n° 9, février.

26 À métier, sexe, âge, quotité de travail (temps partiel/temps complet), contact avec le public (oui/non), catégorie hiérarchique (A, B, C) et versant de la fonction publique donnés.

Figure 5.1-20 : Impact des caractéristiques des agents et de l'exposition aux risques professionnels sur la tension au travail et l'état de santé : Odd-ratios issus des régressions logistiques

		Se déclarer en mauvaise santé	Vivre un comportement hostile	Être en situation de « jobstrain »	Avoir subi une agression de la part du public dans l'année
Risques professionnels	"Jobstrain"	2,08	2,62		1,17
	Pas de "jobstrain"	Ref	Ref		Ref
	Avoir subi une agression dans l'année	1,61	1,53	1,17	
	Ne pas avoir subi d'agression	Ref	Ref	Ref	
	Être soumis à une contrainte physique intense	0,56	0,95	1,42	1,01
	Ne pas être soumis à une contrainte physique intense	Ref	Ref	Ref	Ref
	Subir au moins 3 contraintes de rythme	1,21	1,44	1,86	1,18
	Ne pas subir 3 contraintes de rythme	Ref	Ref	Ref	Ref
	Être exposé à des agents biologiques	1,21	0,98	0,78	2,23
	Ne pas être exposé à des agents bio.	Ref	Ref	Ref	Ref
	Être exposé à des produits chimiques	1,10	1,18	1,01	0,82
	Ne pas être exposé à des produits chimiques.	Ref	Ref	Ref	Ref
	Travailler de nuit	0,60	0,98	0,93	1,37
	Ne pas travailler de nuit	Ref	Ref	Ref	Ref
Famille de métiers	Action sociale	ns	1,49	1,20	1,86
	Administration	ns	1,08	1,48	1,43
	Bâtiment, travaux publics	ns	1,15	1,02	0,73
	Entretien, maintenance	ns	ns	1,48	0,67
	Espaces verts, paysages	ns	0,93	0,46	0,99
	Finances publiques	ns	0,61	2,39	1,72
	Formation, éducation, recherche	ns	0,96	0,86	0,31
	Sécurité, défense	ns	0,95	1,67	4,35
	Services à la personne, restauration	ns	1,13	0,81	0,39
	Soins	ns	1,28	1,25	1,46
	Sports et loisirs, animation, culture	ns	1,61	2,70	1,42
	Technique, informatique, transport	Ref	Ref	Ref	Ref
Sexe	Femmes	1,40	0,90	1,48	0,74
	Hommes	Ref	Ref	Ref	Ref
Age	Moins de 30 ans	0,20	1,04	0,88	1,25
	30 - 49 ans	0,70	1,10	1,07	1,48
	50 ans et plus	Ref	Ref	Ref	Ref
Quotité de travail	Temps partiel	0,87	0,85	1,03	0,97
	Temps complet	Ref	Ref	Ref	Ref
Contact avec le public	En contact avec le public	0,72	1,06	1,01	
	Pas de contact avec le public	Ref	Ref	Ref	
Catégorie hiérarchique	Catégorie A	0,48	1,26	0,42	0,69
	Catégorie B	0,85	0,86	0,75	1,14
	Catégorie C	Ref	Ref	Ref	Ref
Versant FP	FPE	Ref	Ref	Ref	Ref
	FPT	1,21	1,00	0,74	1,92
	FPH	0,86	0,89	1,09	1,82

Source : Rapport annuel sur l'état de la fonction publique - édition 2013.
Champ : France métropolitaine et Réunion, agents de la fonction publique.
FPE : Hors ministère de la Justice, ministères sociaux et enseignants de l'Éducation nationale.
Note de lecture : Un odd-ratio supérieur à 1 (respectivement inférieur à 1) indique que la probabilité d'être exposé au risque professionnel est plus élevée (respectivement moins élevée) que pour la population de référence. Par exemple, les agents exposés à au des agents biologiques ont un risque de se déclarer en mauvaise santé supérieur de 21 % à celui des agents ayant les mêmes caractéristiques mais qui ne sont pas exposés à des agents biologiques.

Encadré 3 : Méthodologie de l'étude

La régression logistique pour raisonner « toutes choses égales par ailleurs »

La régression logistique permet d'étudier l'effet sur une variable d'intérêt de variables explicatives indépendamment les unes des autres. On parle de raisonnement « toutes choses égales par ailleurs ». Les variables explicatives retenues dans le cadre de cette étude relèvent des caractéristiques d'emploi et des critères socio-démographiques des salariés : famille de métiers, sexe, âge, quotité de travail (temps partiel/complet), contact direct avec le public (en face à face ou par téléphone/pas de contact avec le public), catégorie hiérarchique (A, B, C), encadrement (oui/non), versant employeur de la fonction publique. Dans certains cas, des variables relatives aux risques professionnels ont été ajoutées au modèle logit.

Les odd-ratios ou « rapports de chance » peuvent être calculés pour comparer les effets des modalités des variables explicatives. Par exemple, un odd-ratio supérieur à 1 pour la modalité « Femme » par rapport à la modalité de référence « Homme » pour l'exposition à un risque professionnel signifie que la probabilité d'exposition à ce risque est plus élevée pour une femme que pour un homme.

L'analyse des composantes multiples (ACM)

Une ACM a été réalisée sur les données de l'enquête SUMER 2009-2010. Elle permet de mettre en évidence les principales corrélations et oppositions relatives à l'exposition aux risques professionnels dans la fonction publique. L'analyse se fonde sur des variables actives qui participent à la constitution des axes factoriels. Des variables illustratives peuvent être ajoutées à l'analyse. Elles peuvent être projetées sur les axes factoriels mais ne participent pas à leur construction.

Dans le cadre de cette étude, les variables actives concernent les conditions de travail, les risques professionnels auxquels sont exposés les agents : avoir travaillé plus de 40 heures la semaine précédente, travailler la nuit (même occasionnellement), les dimanches et jours fériés (même occasionnellement), avoir un travail posté, devoir se dépêcher pour faire son travail, (toujours, souvent) devoir interrompre une tâche pour une autre non prévue, avoir la possibilité d'interrompre momentanément son travail quand on le souhaite, vivre des situations de tension dans les rapports avec le public (occasionnellement, régulièrement, en permanence), porter des charges lourdes plus de 10 heures par semaine, être debout ou piétiner plus de 20 heures par semaine, travailler sur écran plus de 20 heures par semaine, être exposé à au moins un produit chimique, être exposé à au moins un agent biologique.

Les variables illustratives choisies relèvent des caractéristiques des agents : famille de métiers, sexe, âge, quotité de travail (temps partiel/complet), contact direct avec le public (en face à face ou par téléphone/pas de contact avec le public), catégorie hiérarchique (A, B, C), encadrement (oui/non), versant employeur de la fonction publique.

5.2 L'organisation et le temps de travail

Figure 5.2-1 : Effectifs physiques des agents civils des trois fonctions publiques par statut (*), sexe et quotité de temps de travail au 31 décembre 2011 en France (métropole + DOM)

		Total effectifs	Quotité indéterminée	50 %	60 %	70 %	80 %	90 %	Effectifs à temps partiel	Effectifs à temps complet	Part des agents à temps partiel (en %)	CPA
FPE	**Titulaires**	**1 551 763**	**4 109**	**23 760**	**8 168**	**10 751**	**96 224**	**40 377**	**183 389**	**1 365 218**	**11,8**	**3 156**
	Femmes	919 579	2 301	20 662	7 158	9 151	87 400	35 405	162 077	755 305	17,6	2 197
	Hommes	632 184	1 808	3 098	1 010	1 600	8 824	4 972	21 312	609 913	3,4	959
	dont titulaires enseignants	**774 318**	**1 218**	**17 541**	**4 559**	**7 198**	**23 759**	**26 569**	**80 844**	**691 651**	**10,4**	**1 823**
	Femmes	508 936	745	15 650	4 029	6 094	21 904	23 042	71 464	436 309	14,0	1 163
	Hommes	265 382	473	1 891	530	1 104	1 855	3 527	9 380	255 342	3,5	660
	Non-titulaires (1)	**347 920**	**24 184**	**39 482**	**12 311**	**15 941**	**27 976**	**5 878**	**125 772**	**222 125**	**36,2**	**23**
	Femmes	208 159	13 525	27 993	8 650	10 627	22 822	4 798	88 415	119 731	42,5	13
	Hommes	139 761	10 659	11 489	3 661	5 314	5 154	1 080	37 357	102 394	26,7	10
	Autres catégories et statuts (2)	**180 697**	**3 133**	**7 362**	**2 975**	**4 299**	**5 492**	**5 810**	**29 071**	**151 227**	**16,1**	**399**
	Femmes	110 593	1 904	6 260	2 265	3 431	4 582	4 719	23 161	87 193	20,9	239
	Hommes	70 104	1 229	1 102	710	868	910	1 091	5 910	64 034	8,4	160
FPT	**Titulaires** (3)	**1 410 016**	**21 879**	**31 690**	**28 154**	**26 813**	**93 461**	**29 872**	**231 869**	**1 178 147**	**16,4**	**ns**
	Femmes	813 951	17 039	25 412	22 532	21 763	85 449	28 123	200 318	613 633	24,6	ns
	Hommes	596 065	4 840	6 278	5 622	5 050	8 012	1 749	31 551	564 514	5,3	ns
	Non-titulaires	**359 836**	**67 636**	**30 431**	**22 969**	**20 754**	**16 477**	**3 174**	**161 441**	**198 395**	**44,9**	**ns**
	Femmes	242 090	49 515	23 839	18 175	16 728	13 754	2 701	124 712	117 378	51,5	ns
	Hommes	117 746	18 121	6 592	4 794	4 026	2 723	473	36 729	81 017	31,2	ns
	Autres catégories et statuts (2)	**60 811**	**6 631**	**4 236**	**6 618**	**5 428**	**2 233**	**23**	**25 169**	**35 642**	**41,4**	**ns**
	Femmes	53 298	4 941	3 113	5 535	4 820	2 050	13	20 472	32 826	38,4	ns
	Hommes	7 513	1 690	1 123	1 083	608	183	10	4 697	2 816	62,5	ns
FPH	**Titulaires**	**824 797**	**12 801**	**21 016**	**7 147**	**5 662**	**116 414**	**12 203**	**175 243**	**649 554**	**21,3**	**ns**
	Femmes	664 961	10 694	19 683	6 420	5 024	112 290	11 730	165 841	499 120	24,9	ns
	Hommes	159 836	2 107	1 333	727	638	4 124	473	9 402	150 434	5,9	ns
	Non-titulaires	**193 793**	**12 903**	**14 598**	**3 490**	**3 201**	**12 704**	**1 667**	**48 563**	**145 230**	**25,1**	**ns**
	Femmes	152 194	8 856	11 949	2 954	2 737	11 804	1 515	39 815	112 379	26,2	ns
	Hommes	41 599	4 047	2 649	536	464	900	152	8 748	32 851	21,0	ns
	Autres catégories et statuts (2)	**110 848**	**14 517**	**2 942**	**3 742**	**2 558**	**3 217**	**353**	**27 329**	**83 519**	**24,7**	**ns**
	Femmes	56 300	6 032	1 508	2 025	1 435	2 319	231	13 550	42 750	24,1	ns
	Hommes	54 548	8 485	1 434	1 717	1 123	898	122	13 779	40 769	25,3	ns
3 FP	**Ensemble**	**5 040 481**	**167 793**	**175 517**	**95 574**	**95 407**	**374 198**	**99 357**	**1 007 846**	**4 029 057**	**20,0**	**3 578**
	Femmes	3 221 125	114 807	140 419	75 714	75 716	342 470	89 235	838 361	2 380 315	26,0	2 449
	Hommes	1 819 356	52 986	35 098	19 860	19 691	31 728	10 122	169 485	1 648 742	9,3	1 129
	dont titulaires	***3 786 576***	***38 789***	***76 466***	***43 469***	***43 226***	***306 099***	***82 452***	***590 501***	***3 192 919***	***15,6***	***3 156***
	Femmes	*2 398 491*	*30 034*	*65 757*	*36 110*	*35 938*	*285 139*	*75 258*	*528 236*	*1 868 058*	*22,0*	*2 197*
	Hommes	*1 388 085*	*8 755*	*10 709*	*7 359*	*7 288*	*20 960*	*7 194*	*62 265*	*1 324 861*	*4,5*	*959*

Source : Rapport annuel sur l'état de la fonction publique - édition 2013.
Champ : emplois principaux, tous statuts. Hors bénéficiaires de contrats aidés. France entière = métropole + DOM (hors COM et étranger).
(*) Les définitions des statuts ont été harmonisées dans les trois versants de la fonction publique (Dossier «Diversité des statuts et des situations d'emploi dans la fonction publique» du présent Rapport annuel).
(1) Pour les non-titulaires, il peut s'agir de temps partiel non choisi.
(2) La catégorie «autres catégories et statuts» recouvre principalement des enseignants des établissements privés sous contrat et des ouvriers d'État dans la FPE, des assistants maternels et familiaux dans la FPT, des médecins dans la FPH et des apprentis dans les trois versants.
(3) Pour respecter le secret statistique, dans la FPT les militaires (2 300 sapeurs pompiers de Marseille) sont regroupés avec les titulaires.
CPA : cessation progressive d'activité. Le dispositif est en voie d'extinction.
ns : non significatif.

Figure 5.2-2 : Effectifs physiques des titulaires de la FPE à temps partiel et en cessation progressive d'activité par sexe et par catégorie hiérarchique au 31 décembre 2011 en France (métropole + DOM)

	Total titulaires	Titulaires à temps partiel	Part de titulaires à temps partiel (en %)	Titulaires en CPA	Part de CPA parmi les titulaires de 57 ans et + (en %)
Femmes					
Catégorie A	606 562	85 268	14,1	1 288	1,9
Catégorie B	144 952	34 634	23,9	438	1,6
Catégorie C	163 621	41 273	25,2	471	1,4
Catégorie indéterminée	4 444	902	20,3	-	0,0
Total	**919 579**	**162 077**	**17,6**	**2 197**	**1,7**
Hommes					
Catégorie A	380 819	12 250	3,2	773	1,1
Catégorie B	158 733	4 512	2,8	123	0,8
Catégorie C	89 595	4 054	4,5	63	0,5
Catégorie indéterminée	3 037	496	16,3	-	0,0
Total	**632 184**	**21 312**	**3,4**	**959**	**1,0**
Ensemble					
Catégorie A	987 381	97 518	9,9	2 061	1,5
Catégorie B	303 685	39 146	12,9	561	1,3
Catégorie C	253 216	45 327	17,9	534	1,2
Catégorie indéterminée	7 481	1 398	18,7	-	0,0
Total	**1 551 763**	**183 389**	**11,8**	**3 156**	**1,4**

Source : Rapport annuel sur l'état de la fonction publique - édition 2013.

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

CPA : cessation progressive d'activité. En 2011, seuls les agents de 57 ans et plus sont concernés.

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

Figure 5.2-3 : Effectifs physiques des titulaires de la FPT à temps partiel par sexe et par catégorie hiérarchique au 31 décembre 2011 en France (métropole + DOM)

	Total titulaires	Titulaires à temps partiel	Part de titulaires à temps partiel (en %)
Femmes			
Catégorie A	75 187	15 356	20,4
Catégorie B	124 013	32 808	26,5
Catégorie C	606 086	147 767	24,4
Catégorie indéterminée	8 665	4 387	50,6
Total	**813 951**	**200 318**	**24,6**
Hommes			
Catégorie A	46 311	2 214	4,8
Catégorie B	68 536	5 247	7,7
Catégorie C	476 197	23 411	4,9
Catégorie indéterminée	5 021	679	13,5
Total	**596 065**	**31 551**	**5,3**
Ensemble			
Catégorie A	121 498	17 570	14,5
Catégorie B	192 549	38 055	19,8
Catégorie C	1 082 283	171 178	15,8
Catégorie indéterminée	13 686	5 066	37,0
Total	**1 410 016**	**231 869**	**16,4**

Source : Rapport annuel sur l'état de la fonction publique - édition 2013.

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

CPA : cessation progressive d'activité. En 2011, seuls les agents de 57 ans et plus sont concernés.

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

Figure 5.2-4 : Effectifs physiques des titulaires de la FPH à temps partiel par sexe et par catégorie hiérarchique au 31 décembre 2011 en France (métropole + DOM)

	Total titulaires	Titulaires à temps partiel	Part de titulaires à temps partiel (en %)
Femmes			
Catégorie A	156 151	36 935	23,7
Catégorie B	173 683	54 916	31,6
Catégorie C	334 836	73 934	22,1
Catégorie indéterminée	291	56	19,2
Total	**664 961**	**165 841**	**24,9**
Hommes			
Catégorie A	29 034	1 654	5,7
Catégorie B	31 787	2 535	8,0
Catégorie C	98 801	5 201	5,3
Catégorie indéterminée	214	12	5,6
Total	**159 836**	**9 402**	**5,9**
Ensemble			
Catégorie A	185 185	38 589	20,8
Catégorie B	205 470	57 451	28,0
Catégorie C	433 637	79 135	18,2
Catégorie indéterminée	505	68	13,5
Total	**824 797**	**175 243**	**21,2**

Source : Rapport annuel sur l'état de la fonction publique - édition 2013.

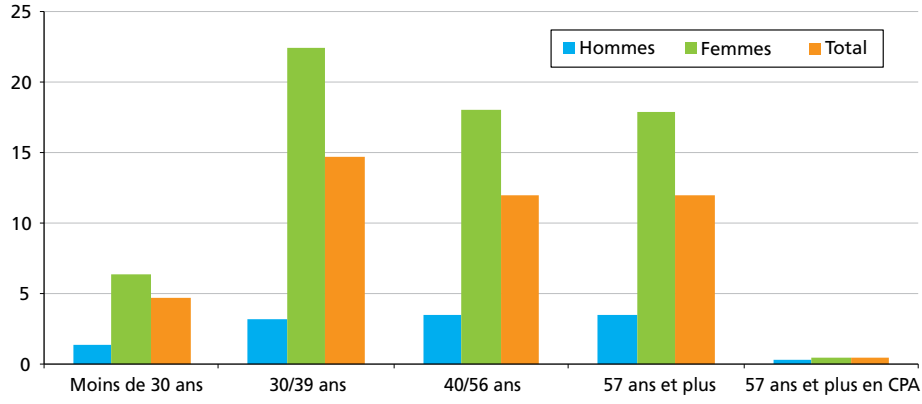
Champ : emplois principaux, titulaires. Hors bénéficiaires de contrats aidés. France entière = métropole + DOM (hors COM et étranger).

CPA : cessation progressive d'activité. En 2011, seuls les agents de 57 ans et plus sont concernés.

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

Figure 5.2-5 : Part des agents titulaires de la FPE à temps partiel ou en CPA, par tranche d'âge et par sexe au 31 décembre 2011 en France (métropole + DOM)

(en %)



Source : Rapport annuel sur l'état de la fonction publique - édition 2013.

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

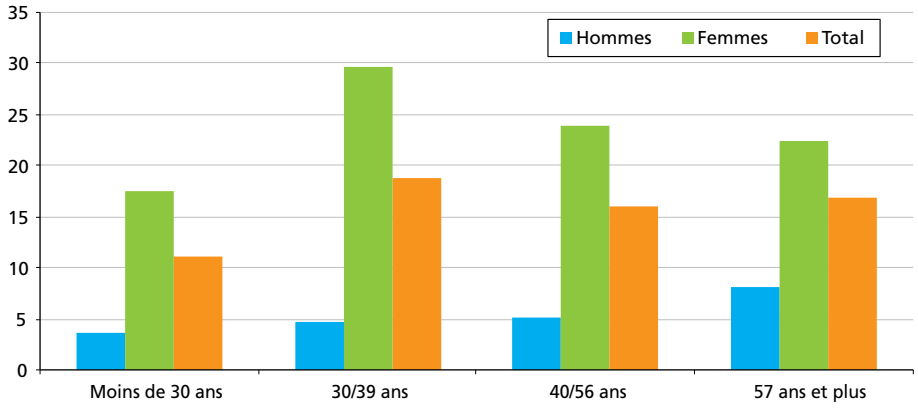
CPA : cessation progressive d'activité. En 2011, seuls les agents de 57 ans et plus sont concernés.

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

Note de lecture : 1,4 % des hommes de moins de 30 ans, titulaires de la FPE, sont à temps partiel. 0,3 % des hommes de 57 ans et plus, titulaires de la FPE, sont en CPA.

Figure 5.2-6 : Part des agents titulaires de la FPT à temps partiel ou en CPA [1], par tranche d'âge et par sexe au 31 décembre 2011 en France (métropole + DOM)

(en %)



Source : Rapport annuel sur l'état de la fonction publique - édition 2013.

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

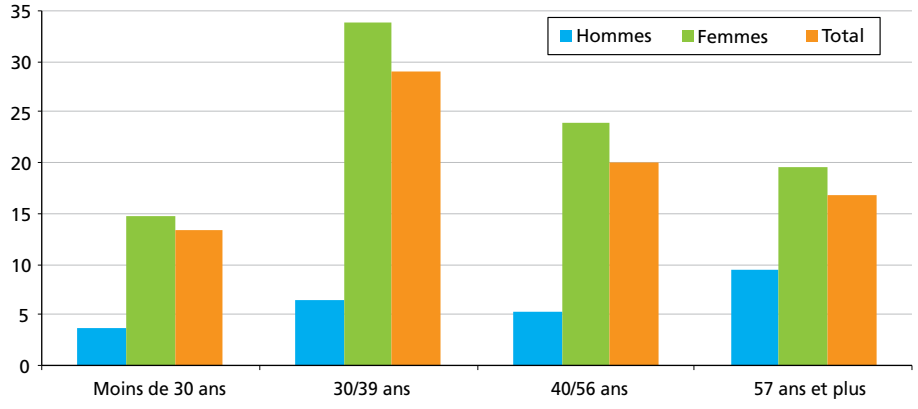
(1) Le nombre de titulaires de la FPT en CPA est non significatif au 31 décembre 2011, le dispositif est en voie d'extinction.

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

Note de lecture : 3,6 % des hommes de moins de 30 ans, titulaires de la FPT, sont à temps partiel. 8,1 % des hommes de 57 ans et plus, titulaires de la FPT sont à temps partiel.

Figure 5.2-7 : Part des agents titulaires de la FPH à temps partiel ou en CPA [1], par tranche d'âge et par sexe au 31 décembre 2011 en France (métropole + DOM)

(en %)



Source : Rapport annuel sur l'état de la fonction publique - édition 2013.

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

(1) Le nombre de titulaires de la FPH en CPA est non significatif au 31 décembre 2011, le dispositif est en voie d'extinction.

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

Note de lecture : 3,6 % des hommes de moins de 30 ans, titulaires de la FPH, sont à temps partiel. 9,5 % des hommes de 57 ans et plus, titulaires de la FPH, sont à temps partiel.

Figure 5.2-8 : Part des agents déclarant travailler au forfait dans les trois versants de la fonction publique par sexe en 2012

(en %)

	FPE	FPT	FPH	Ensemble 3 FP
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 : Rapport annuel sur l'état de la fonction publique - édition 2013.

Champ : France métropolitaine.

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

Figure 5.2-9 : 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	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0
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
dont Police nationale	*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
dont magistrats	*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 : Rapport annuel sur l'état de la fonction publique - édition 2013.

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 5.2-10 : Travail le dimanche et horaires atypiques dans les familles de métiers [1] des trois versants de la fonction publique en 2010

(en %)

Filières	Travail le dimanche et jours fériés, même occasionnellement	Travail de nuit (entre minuit et 5 heures), même occasionnellement	Ne pas disposer d'au moins 48 heures consécutives de repos au cours d'une semaine	Plus de 40 heures travaillées la semaine précédente
Action sociale	27,8	5,7	18,4	15,8
Administration	26,3	9,2	5,4	18,4
Bâtiment / Travaux publics	39,7	31,6	2,2	6,2
Entretien / Maintenance	44,7	13,1	13,2	8,7
Espaces verts, paysages	44,9	15,4	1,3	1,4
Finances publiques	15,0	8,2	4,7	15,5
Formation / Éducation / Recherche	31,5	8,5	7,2	19,4
Sécurité / Défense	86,7	49,7	14,8	29,7
Services à la personne / Restauration	37,9	11,7	18,0	17,4
Soins	71,6	35,3	25,4	19,7
Sports et loisirs / Animation / Culture	43,1	27,3	13,1	12,5
Technique / Informatique / Transports	36,9	21,1	5,9	23,3
Ensemble	**42,1**	**17,8**	**12,0**	**16,6**

Source : Rapport annuel sur l'état de la fonction publique - édition 2013.

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

Lecture : 15 % des agents de la filière «Finances publiques» de la fonction publique travaillent de nuit, même occasionnellement.

(1) Voir dossier «L'exposition aux risques professionnels par métier dans la fonction publique».

Figure 5.2-11 : Part des agents exposés à des contraintes de rythme ou d'intensité du travail en 2010

(en %)

	FPE			FPT			FPH			Ensemble 3 FP			Secteur privé		
	H	F	Total	H	F	Total	H	F	Total	H	F	Total	H	F	Total
Subir au moins trois contraintes de rythme de travail (1)	**40,8**	**33,1**	**38,3**	**29,8**	**21,3**	**24,7**	**40,4**	**41,0**	**40,9**	**35,6**	**30,1**	**32,5**	**43,0**	**36,4**	**40,2**
Avoir un rythme de travail imposé par :															
le déplacement automatique d'un produit ou d'une pièce	0,9	0,3	0,7	1,0	0,7	0,8	3,6	2,1	2,5	1,4	1,1	1,2	5,5	3,6	4,7
la cadence automatique d'une machine	1,1	0,2	0,8	0,9	1,0	0,9	3,1	2,8	2,9	1,3	1,5	1,4	6,1	3,9	5,1
d'autres contraintes techniques	18,2	10,9	15,8	12,4	5,5	8,3	16,5	12,2	13,2	15,3	8,7	11,5	19,7	9,5	15,4
une demande extérieure obligeant à une réponse immédiate	69,0	52,1	63,4	57,8	49,3	52,8	59,0	58,9	58,9	62,2	53,2	57,0	54,5	59,7	56,7
des normes de production ou des délais à respecter en une heure au plus	12,6	11,8	12,3	10,5	12,0	11,4	24,1	25,8	25,4	13,5	17,0	15,5	22,8	19,1	21,2
un contrôle ou un suivi informatisé	38,5	34,2	37,1	21,1	13,5	16,6	24,7	19,7	20,9	28,3	18,6	22,7	31,2	30,3	30,8
Devoir fréquemment interrompre une tâche pour en faire une autre non prévue	64,2	66,8	65,1	56,3	59,7	58,3	58,4	66,9	64,8	59,6	63,3	61,7	53,6	58,0	55,5
Être obligé de se dépêcher pour faire son travail (toujours, souvent)	27,3	32,5	29,0	21,4	34,0	28,9	41,6	47,8	46,3	26,8	38,9	33,8	36,3	39,8	37,8
Changer de poste en cas d'urgence ou d'absence d'un collègue	22,7	18,7	21,4	25,9	22,9	24,1	25,3	23,5	23,9	24,6	22,5	23,4	22,6	20,8	21,8
Impossibilité de faire varier les délais fixés	26,5	39,7	30,9	25,4	37,4	32,6	21,5	29,3	27,4	25,2	34,8	30,7	35,2	38,0	36,4
Impossibilité de changer l'ordre des tâches à accomplir	6,3	6,5	6,4	8,6	9,6	9,2	7,8	10,7	10,0	7,6	9,6	8,7	14,2	12,8	13,6
Ne pas pouvoir interrompre momentanément son travail quand on le souhaite	9,5	3,9	7,7	13,3	19,7	17,1	15,4	24,7	22,5	12,2	19,4	16,3	13,3	18,6	15,5

Source : Rapport annuel sur l'état de la fonction publique - édition 2013.

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

(1) Parmi lesquelles : 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, un contrôle ou un suivi informatisé.

5.3 Les congés et autres causes d'absence au travail

Figure 5.3-1 : 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 : Rapport annuel sur l'état de la fonction publique - édition 2013.
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 pour 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 5.3-2 : Nombre d'agents en congé parental dans les ministères au 31 décembre 2011 (1)

	Agents en congé parental
Affaires étrangères et européennes	29
Alimentation, Agriculture et Pêche	112
Ministères économique et financier	340
Culture et Communication	41
Défense	179
Écologie, Énergie, Développement durable et Mer	106
Ministères de l'enseignement	5 509
Intérieur, Outre-mer et Collectivités territoriales	570
Justice et Libertés	225
Santé et jeunesse et sports	37
Services du Premier ministre	6
Ensemble	**7 154**
Part des agents en congé parental	**0,5 %**

Source : Rapport annuel sur l'état de la fonction publique - édition 2013.
Champ : Agents titulaires civils des ministères.
Lecture : Au 31 décembre, 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 2011 pour le ministère du Travail, Relations sociales, Famille, Solidarité et Ville.

Figure 5.3-3 : 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 : Rapport annuel sur l'état de la fonction publique - édition 2013.
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.

Figure 5.3-4 : 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 : Rapport annuel sur l'état de la fonction publique - édition 2013.
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.

Relations professionnelles et dialogue social

6

La part des femmes
dans les instances représentatives 6.1

Les mesures prises
par les commissions de recours 6.2

6.1 La part des femmes dans les instances représentatives

Figure 6.1-1 : Effectifs physiques et part des femmes au Conseil commun et dans les trois conseils supérieurs de la fonction publique en 2013

	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	8	26,7
Ensemble	**45**	**12**	**26,7**
Représentants du personnel			
Titulaires	32	11	34,4
Suppléants	64	24	37,5
Ensemble	**96**	**35**	**36,5**
Conseil supérieur de la fonction publique de l'État (2)			
Représentants du personnel			
Titulaires	21	10	47,6
Suppléants	42	14	33,3
Ensemble	**63**	**24**	**38,1**
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	6	30,0
Suppléants	40	16	40,0
Ensemble	**60**	**22**	**36,7**
Conseil supérieur de la fonction publique hospitalière (4)			
Représentants des employeurs			
Titulaires	10	1	10,0
Suppléants	18	5	27,8
Ensemble	**28**	**6**	**21,4**
Représentants du personnel			
Titulaires	23	9	39,1
Suppléants	46	19	41,3
Ensemble	**69**	**28**	**40,6**

Source : Rapport annuel sur l'état de la fonction publique - édition 2013.

(1) Décret de référence du 31 janvier 2012 portant nomination au Conseil commun de la fonction publique, avec actualisation des données en mai 2013.

(2) Arrêté de référence du 23 février 2012 portant nomination au Conseil supérieur de la fonction publique de l'État, avec actualisation des données en mai 2013.

(3) Arrêté de référence du 27 mars 2009 portant nomination au Conseil supérieur de la fonction publique territoriale, avec actualisation des données en mai 2013.

(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 2013.

Figure 6.1-2 : 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 2013

(en %)

Source : Rapport annuel sur l'état de la fonction publique - édition 2013.

6.2 Les mesures prises par les commissions de recours

Figure 6.2-1 : Mesures prises pour insuffisance professionnelle, tous corps confondus, dans les ministères en 2012

	Hommes	Femmes	Total
Reclassement	0	<5	**<5**
Licenciement pour insuffisance professionnelle	102	56	**158**

Source : Rapport annuel sur l'état de la fonction publique - édition 2013.

(1) Seulement si celui-ci intervient sur demande de l'intéressé conformément aux termes de la lettre fp3 1089 du 7 février 1985.

Note : Les données concernant le Conseil d'État ne sont pas disponibles.

Note : Le champ exclut La Poste et France télécom. Les résultats ne sont donc pas comparables avec ceux des années précédentes.

Figure 6.2-2 : Sanctions disciplinaires prises par les ministères à l'encontre des agents titulaires en 2012

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		20	<5	<5	<5	14	0	0	0	0	0	13	<5	<5	0	23	0	16	<5	0	0	9	<5	0	0	0	0	99	14	113
Mise à la retraite d'office		<5	<5	<5	0	<5	0	0	0	0	0	<5	0	<5	0	6	0	<5	<5	0	0	<5	0	0	0	0	0	22	<5	25
Exclusion temporaire de fonctions pour une durée de 3 mois à 2 ans		10	6	0	<5	46	8	<5	0	0	0	29	8	21	<5	7	0	9	<5	0	0	34	<5	<5	0	<5	<5	160	30	190
Rétrogradation		<5	0	0	0	<5	<5	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	<5	<5	<5
Déplacement d'office	a	<5	<5	0	0	21	<5	0	0	0	0	<5	<5	<5	0	0	<5	0	<5	0	0	5	0	0	0	0	0	31	12	43
	b	<5	<5	0	<5	12	5	<5	0	0	0	<5	<5	<5	0	0	<5	0	0	0	0	6	0	0	0	0	0	24	11	35
Exclusion temporaire de fonctions pour une durée de 15 jours maximum		<5	<5	<5	<5	96	9	<5	<5	0	0	12	<5	43	0	<5	<5	<5	<5	0	0	31	<5	0	0	<5	<5	197	23	220
Abaissement d'échelon		0	0	0	0	8	0	0	0	0	0	0	<5	<5	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	9	<5	10
Radiation du tableau d'avancement	c	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
	d	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	<5	0	0	0	0	0	<5	0	<5
Blâme	e	0	0	8	0	46	6	<5	<5	0	0	9	0	<5	0	0	0	<5	0	0	0	19	<5	0	0	<5	0	89	8	97
	f	5	<5	26	10	615	110	6	<5	0	<5	52	7	64	<5	<5	0	9	<5	<5	<5	119	27	0	0	196	32	1099	195	1294
Avertissement	e	0	0	7	<5	36	<5	0	0	0	0	<5	<5	<5	0	0	0	0	0	0	0	6	<5	0	0	0	<5	55	8	63
	f	0	<5	34	12	973	156	5	<5	0	0	39	6	34	<5	<5	0	<5	<5	<5	0	74	18	0	0	184	54	1348	253	1601
Totaux		**45**	**17**	**83**	**30**	**1870**	**303**	**20**	**5**	**0**	**<5**	**162**	**37**	**176**	**7**	**41**	**<5**	**40**	**13**	**7**	**<5**	**307**	**52**	**<5**	**0**	**385**	**89**	**3137**	**559**	**3696**

Source : Rapport annuel sur l'état de la fonction publique - édition 2013.

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.

<5 : strictement inférieur à 5.

Note : Les données concernant le Conseil d'État ne sont pas disponibles.

Note : Le champ exclut La Poste et France télécom où le nombre de sanctions disciplinaires prises en 2012 s'élève à 1024. Les résultats ne sont donc pas comparables avec ceux des années précédentes.

Action sociale 7

Politique sociale 7.1

7.1 Politique sociale

Figure 7.1-1 : Taux des prestations d'action sociale individuelles interministérielles [1]

(en euros)

Prestations	Taux 2009	Taux 2010	Taux 2011	Taux 2012	Taux 2013
Restauration					
Prestation repas (par repas)	1,11	1,14	1,15	1,17	1,20
Aide à la famille					
Allocation aux parents séjournant en maison de repos avec leur enfant	21,12	21,27	21,49	21,85	22,35
Subventions pour séjours d'enfants					
En colonies de vacances (par jour)					
• enfants de moins de 13 ans	6,77	6,82	6,89	7,01	7,17
• enfants de 13 à 18 ans	10,27	10,34	10,45	10,63	10,87
En centres de loisirs sans hébergement					
• journée complète	4,90	4,93	4,98	5,06	5,18
• demi-journée	2,46	2,48	2,51	2,55	2,61
En maisons familiales de vacances et gîtes (par jour)					
• séjours en pension complète	7,14	7,19	7,26	7,38	7,55
• autre formule	6,77	6,82	6,89	7,01	7,17
Séjours mis en œuvre dans le cadre éducatif					
• forfait pour 21 jours ou plus	70,29	70,78	71,50	72,71	74,37
• pour les séjours d'une durée inférieure (par jour)	3,34	3,36	3,39	3,45	3,53
Séjours linguistiques (par jour)					
• enfants de moins de 13 ans	6,77	6,82	6,89	7,01	7,17
• enfants de 13 à 18 ans	10,27	10,34	10,45	10,63	10,87
Enfants handicapés					
Allocation aux parents d'enfants handicapés de moins de vingt ans (montant mensuel)	147,82	148,85	150,36	152,90	156,38
Allocation pour les enfants infirmes poursuivant des études ou un apprentissage entre 20 et 27 ans (montant mensuel)	116,76	116,76	118,51	120,51	121,14 [2]
Séjours en centres de vacances spécialisés (par jour)	19,34	19,48	19,68	20,01	20,47

Source : Rapport annuel sur l'état de la fonction publique - édition 2013.

(1) À réglementation commune.

(2) À compter du 01/04/2013.

Figure 7.1-2 : Crédits d'action sociale interministérielle (gérés par la Direction générale de l'administration et de la fonction publique), par type d'action en 2012 et 2013

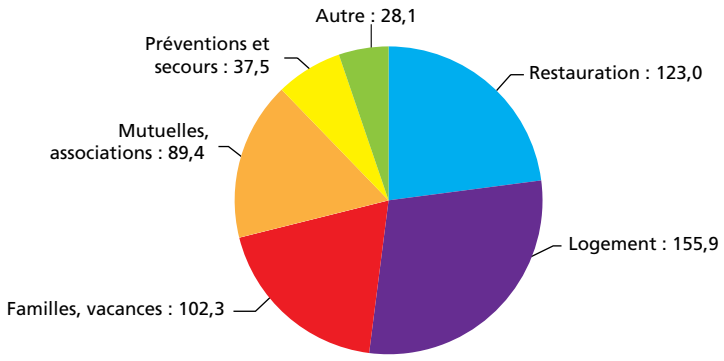
(en millions d'euros)

Type d'action	Exécution 2012		LFI 2013	
	Autorisations d'engagement (AE)	Crédits de paiement (CP)	Autorisations d'engagement (AE)	Crédits de paiement (CP)
Aides aux familles	**103,90**	**112,06**	**104,60**	**110,00**
Chèques-vacances	32,54	34,24	33,70	33,70
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	57,01	58,28	56,10	56,20
Réservations de places en crèches	14,35	19,53	14,80	20,10
Retraités	**12,06**	**12,06**	**2,10**	**2,10**
AMD	10,00	10,00	0,00	0,00
Participation au financement de la Caisse nationale de solidarité pour l'autonomie	2,06	2,06	2,10	2,10
Logement	**4,99**	**7,46**	**4,80**	**7,80**
Aide à l'installation des personnels	4,88	4,94	4,80	4,80
« Prêt-mobilité »	0,01	0,01		
Réservations de logements	0,11	2,51	0,00	3,00
Restauration	**5,20**	**4,85**	**16,20**	**11,80**
Projets d'action sociale interministérielle déconcentrée (projets Srias)	**1,99**	**2,08**	**3,10**	**3,10**
Total	**128,14**	**138,50**	**130,80**	**134,80**

Source : Rapport annuel sur l'état de la fonction publique - édition 2013.

Figure 7.1-3 : Action sociale ministérielle en 2013

(en millions d'euros)

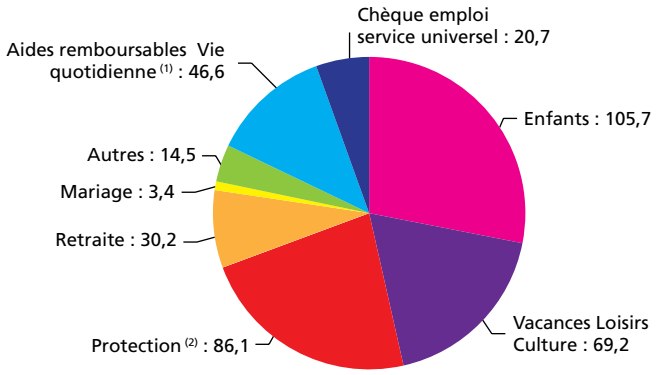


Source : Rapport annuel sur l'état de la fonction publique - édition 2013.

Note : ne comprend pas les majorations, compléments et suppléments de l'indemnité pour charges militaires (ICM) qui peuvent être estimés à 157 millions d'euros dans la loi de finances initiale de 2013.

Figure 7.1-4 : Action sociale gérée par le comité de gestion des œuvres sociales des établissements hospitaliers publics en 2012

(en millions d'euros)



Source : Rapport annuel sur l'état de la fonction publique - édition 2013.

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

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

Figure 7.1-5 : Nombre d'acteurs en hygiène, sécurité et conditions de travail par ministère au 31 décembre 2011

	Inspecteurs santé et sécurité au travail (ISST)		Assistants et conseillers de prévention		Médecins de prévention	
	Effectif physique	Ratio pour 10 000 agents du ministère	Effectif physique	Ratio pour 10 000 agents du ministère	Effectif en équivalent temps plein	Ratio pour 10 000 agents du ministère
Affaires étrangères et européennes	2	5	1	2	3	8
Alimentation, Agriculture et Pêche	7	2	550	127	1	0
Ministères économique et financier	17	1	328	15	90	4
Culture et Communication	5	2	300	263	8	3
Défense	22	1	1815	60	19	1
Écologie, Énergie, Développement durable et Mer	11	1	257	66	33	5
Aviation civile	*non concerné*	-	*61*	*37*	*12*	-
Autre	-	-	*196*	*29*	*31*	-
Ministères de l'enseignement	39	0	12612	104	-	2
Éducation nationale	*30*	*0*	*7750*	-	*63*	-
Enseignement supérieur et Recherche(1)	*9*	*0*	*4811*	-	*116*	-
Administration centrale	-	-	*51*	-	*2*	-
Immigration, Intégration, Identité nationale et Développement solidaire	-	-	-	-	-	-
Intérieur, Outre-mer et Collectivités territoriales	19	1	-	60	64	4
Justice et Libertés	8	1	1101	144	32	4
Ministères sociaux						
Santé et Sports	*4*	*1*	*27*	*13*	*6*	*3*
Travail, Relations sociales, Famille, Solidarité et Ville	*4*	*2*	*55*	*26*	-	-
Services du Premier ministre	1	0	6	3	1	1
Total	**141**	**1**	**18257**	**80**	**448**	**2**

Source : Rapport annuel sur l'état de la fonction publique - édition 2013.

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.

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

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

Figure 7.1-6 : Situation familiale des individus majeurs selon le type d'employeur

(en %)

	Ensemble	3 FP	FPE	FPT	FPH	Privé [2]	Actif sans emploi ou inactif
Vit en couple [1]	63,6	69,2	70,0	68,4	68,7	69,3	57,2
dont : Sans enfant [3]	*31,6*	*22,4*	*22,9*	*21,9*	*22,4*	*22,9*	*42,0*
Famille traditionnelle [3]	*28,5*	*41,8*	*42,8*	*41,2*	*40,7*	*41,2*	*13,4*
Famille recomposée [3]	*3,5*	*4,9*	*4,3*	*5,2*	*5,6*	*5,1*	*1,7*
Ne vit pas en couple	36,4	30,8	30,0	31,6	31,3	30,7	42,8
dont : Sans enfant [3]	*31,2*	*22,9*	*23,3*	*22,8*	*22,4*	*25,4*	*38,6*
Famille monoparentale	*5,2*	*7,9*	*6,7*	*8,9*	*8,9*	*5,4*	*4,2*
Ensemble	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0
dont : Sans enfant [3]	*62,8*	*45,3*	*46,2*	*44,7*	*44,8*	*48,3*	*80,6*
Avec enfants [3]	*37,2*	*54,6*	*53,8*	*55,3*	*55,2*	*51,7*	*19,3*
Avec enfants [3] *de moins de 25 ans*	*34,1*	*52,7*	*52,3*	*52,8*	*53,3*	*50,1*	*14,6*

Source : Rapport annuel sur l'état de la fonction publique - édition 2013.

Champ : France métropolitaine, ménages ordinaires, individus âgés de 18 ans ou plus, enfants vivant en famille.

Note de lecture : 22,4% des agents de la fonction publique hospitalière vivent en couple sans enfant dans le logement.

(1) En couple dans le ménage.

(2) Salariés du privé et travailleurs indépendants.

(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).

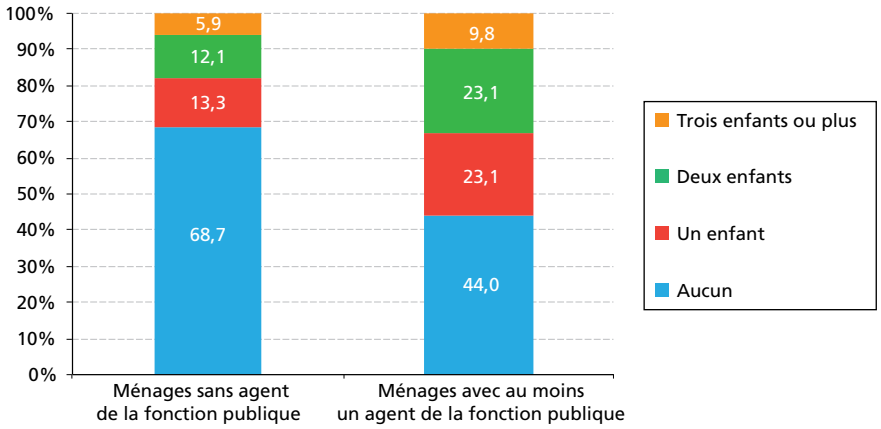
On entend par famille recomposée une famille, cohabitant dans le même logement, composée d'un couple d'individus âgés de 18 ans ou plus et d'au moins un enfant de l'un des conjoints né d'une autre union (quel que soit son âge).

Note : Dans la version définitive du Rapport annuel sur l'État de la fonction publique édition 2013, les définitions sont recentrées dans le souci d'accroître la cohérence avec d'autres sources d'information de l'Insee et de l'Ined. L'enfant est désormais 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 7.1-7 : Répartition des ménages avec et sans agent de la fonction publique selon le nombre d'enfants de moins de 25 ans en 2011

(en %)



Source : Rapport annuel sur l'état de la fonction publique - édition 2013.

Champ : France métropolitaine, ménages ordinaires, avec ou sans agent de la fonction publique (y compris les bénéficiaires de contrats aidés).

Note de lecture : 44% des ménages composés d'au moins un agent de la fonction publique sont sans enfant de moins de 25 ans.

Note : Les enfants considérés ici sont les enfants, au sens du recensement (voir ci-dessous) cohabitants. Dans la version définitive du Rapport annuel sur l'État de la fonction publique édition 2013, les définitions sont recentrées dans le souci d'accroître la cohérence avec d'autres sources d'information de l'Insee et de l'Ined. L'enfant est désormais 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.

Figure 7.1-8 : Répartition des ménages avec et sans agent de la fonction publique selon le nombre d'enfants de moins de 6 ans en 2011

(en %)

		Ménages sans agent de la fonction publique	Ménages avec au moins un agent de la fonction publique
Enfants de moins de 3 ans	Aucun	92,4	87,9
	Un enfant	6,9	11,1
	Deux enfants ou plus	0,7	1,0
	Total	100,0	100,0
Enfants de 3 à moins de 6 ans	Aucun	92,7	87,7
	Un enfant	6,7	11,3
	Deux enfants ou plus	0,7	1,0
	Total	100,0	100,0

Source : *Rapport annuel sur l'état de la fonction publique - édition 2013.*

Champ : France métropolitaine, ménages ordinaires, avec ou sans agent de la fonction publique (y compris les bénéficiaires de contrats aidés).

Note de lecture : 11,1% des ménages composés d'au moins un agent de la fonction publique ont un seul enfant de moins de 3 ans.

Note : Les enfants considérés ici sont les enfants, au sens du recensement (voir ci-dessous) cohabitants. Dans la version définitive du Rapport annuel sur l'État de la fonction publique édition 2013, les définitions sont recentrées dans le souci d'accroître la cohérence avec d'autres sources d'information de l'Insee et de l'Ined. L'enfant est désormais 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.

TITRE 3

Suivi de la féminisation des nominations et primo-nominations ministérielles en 2013 sur les emplois à la décision du Gouvernement et les emplois de direction des administrations centrales de l'État

Suivi de la féminisation des nominations et primo-nominations ministérielles en 2013 sur les emplois à la décision du Gouvernement et les emplois de direction des administrations centrales de l'État

1 La politique menée en faveur de la féminisation de l'encadrement supérieur et dirigeant de l'État depuis 2012

L'instauration d'une obligation de 40 % de personnes de chaque sexe aux emplois dirigeants et supérieurs dans les trois versants de la fonction publique

Pour briser le « plafond de verre » contre lequel de nombreuses femmes se heurtent lorsqu'elles souhaitent accéder à des postes à responsabilité, l'intervention du législateur était nécessaire. Ainsi, l'article 56 de la loi du 12 mars 2012[1] fixe des objectifs chiffrés et progressifs de nominations de personnes de chaque sexe aux emplois supérieurs et dirigeants dans la fonction publique. En cas de non respect de ces objectifs, les employeurs publics devront s'acquitter d'une contribution financière.

Ce dispositif s'inscrit dans le cadre de la mise en œuvre de la réforme constitutionnelle du 23 juillet 2008 qui insère à l'article 1er de la Constitution un alinéa ainsi rédigé : « *La loi favorise l'égal accès des femmes et des hommes aux mandats électoraux et fonctions électives, ainsi qu'aux responsabilités professionnelles et sociales* ». En application de la loi du 12 mars 2012, le décret n° 2012-601 du 30 avril 2012 relatif aux modalités de nominations équilibrées dans l'encadrement supérieur de la fonction publique précise les nominations concernées, en excluant les renouvellements, et fixe la liste des emplois concernés dans son annexe.

Depuis le 1er janvier 2013, la loi impose que les « primo-nominations » aux principaux emplois de l'encadrement supérieur et dirigeant de l'État, des collectivités territoriales et de la fonction publique hospitalière respectent une proportion d'au moins 20 % de personnes de chaque sexe. Elle fixe ce taux à 30 % à partir de 2015 et 40 % à partir de 2018.

La loi prévoit également que le non-respect de ces seuils conduit au versement d'une « contribution » par « unité manquante[2] » . Cette contribution est due, en ce qui concerne les administrations de l'État, par le département ministériel concerné. Le montant unitaire de cette contribution a été fixé par le décret du 30 avril 2012 précité à 30 000 euros pour les nominations prononcées au titre des années 2013 et 2014, à 60 000 euros pour les nominations prononcées au titre des années 2015 à 2017, et à 90 000 euros à partir de 2018.

Le Gouvernement a toutefois souhaité aller au-delà du simple respect des échéances posées par la loi de 2012 en décidant d'anticiper l'atteinte du seuil des 20 % dès 2012 et celui de 40 % dès 2017. Cette volonté aura une traduction législative puisque la nouvelle échéance de 2017 sera inscrite dans le projet de loi relatif à la déontologie et aux droits et obligations des fonctionnaires.

---

1 L'article 56 de la loi n° 2012-347 du 12 mars 2012 relative à l'accès à l'emploi titulaire et à l'amélioration des conditions d'emploi des agents contractuels dans la fonction publique, à la lutte contre les discriminations et portant diverses dispositions relatives à la fonction publique crée un article 6 *quater* dans la loi n° 83-634 du 13 juillet 1983 portant droits et obligations des fonctionnaires (titre Ier du statut général des fonctionnaires).

2 Une unité manquante signifie qu'il manque la nomination d'un homme ou d'une femme pour atteindre la proportion minimale de chaque sexe.

Le champ d'application de l'obligation de nominations équilibrées

Les objectifs de rééquilibrage entre femmes et hommes dans les nominations aux plus hautes fonctions s'appliquent aux trois versants de la fonction publique. Au total, quelques 5 000 emplois de l'encadrement supérieur et dirigeant sont potentiellement concernés : 3 000 emplois au sein de la fonction publique de l'État (préfets, recteurs, ambassadeurs, directeurs d'administration centrale, sous-directeurs, etc.), 1 600 pour la fonction publique territoriale (directeurs généraux des services et directeurs généraux des services adjoints) et 400 dans la fonction publique hospitalière (directeurs généraux de centre hospitalier universitaire, emplois fonctionnels de directeur d'hôpital, etc.).

Les emplois concernés par le dispositif sont les emplois listés à l'annexe du décret du 30 avril 2012 regroupés en types d'emploi

L'annexe du décret du 30 avril 2012 détaille la liste des emplois rentrant dans le champ du dispositif. Cette liste est composée, sauf exception[3], d'emplois relevant de statuts d'emplois ou d'échelons fonctionnels.

Au sein de l'annexe, les emplois sont regroupés en types d'emploi. Cette notion législative de type d'emploi agrège plusieurs emplois au sein d'un même type avec l'objectif d'assurer une assiette suffisante pour appliquer les objectifs chiffrés. Plusieurs critères ont conduit au classement des emplois au sein d'un même type :

- le niveau des fonctions : par exemple les emplois à la décision du Gouvernement sont regroupés dans un même type d'emploi ;
- la nature des fonctions : les emplois de l'administration centrale sont ainsi distingués de ceux de l'administration déconcentrée pour la fonction publique de l'État (FPE) ;
- le regroupement par type d'emploi est réalisé selon le ministère de rattachement pour la FPE, ou le type de collectivité territoriale pour la fonction publique territoriale (FPT).

Tous les emplois listés en annexe du décret du 30 avril 2012 entrent dans le champ du dispositif quelle que soit l'origine statutaire des agents qui les occupent

Les agents nommés sur les emplois listés par l'annexe du décret du 30 avril 2012 sont soumis à l'obligation de nominations équilibrées qu'ils soient :

- fonctionnaires relevant d'un des trois versants de la fonction publique ou des assemblées parlementaires ;
- militaires ;
- magistrats de l'ordre judiciaire ;
- non fonctionnaires pour les emplois qui leur sont ouverts (emplois à la décision du Gouvernement).

En revanche, ne sont pas listés à l'annexe du décret du 30 avril 2012 et par conséquent non soumis à l'obligation de nominations équilibrées :

- les postes militaires d'encadrement supérieur (qui ne sont pas régis par un statut d'emploi) ;
- les postes d'encadrement supérieur au sein des assemblées parlementaires ;
- les emplois juridictionnels (magistrats de l'ordre judiciaire et de l'ordre administratif) ;
- les emplois au sein des autorités administratives indépendantes et au sein des établissements publics (hormis les établissements publics de coopération intercommunale de plus de 80 000 habitants et certains établissements publics hospitaliers et établissements publics sanitaires, sociaux et médico-sociaux).

3 Les membres du corps des sous-préfets occupant des postes territoriaux et les postes et fonctions occupés par des administrateurs généraux des finances publiques de classe normale, de première classe et de classe exceptionnelle.

Seules les « primo-nominations » dans les emplois concernés sont soumises à l'obligation de nominations équilibrées

Cet objectif ne s'applique pas :

- aux « renouvellements » dans un même emploi : cette notion fait référence aux décrets portant statut d'emplois qui fixent les durées maximales d'occupation d'un emploi et qui peuvent prévoir le renouvellement de la nomination en précisant la durée d'occupation maximale d'un même emploi ;
- aux nominations dans un même type d'emploi : la nomination n'est pas soumise à l'obligation chiffrée de personnes de chaque sexe si le changement d'emploi du titulaire de l'emploi s'effectue au sein d'un des types d'emploi, et :
  - pour la FPE, au sein d'un même département ministériel ;
  - pour la FPT, au sein d'une même collectivité territoriale.

Ainsi, seules les « primo-nominations », c'est-à-dire les nominations hors renouvellement sur un même emploi ou nomination au sein d'un même type d'emploi au sein d'un même département ministériel pour la FPE ou d'une même collectivité territoriale pour la FPT, sur les emplois listés à l'annexe du décret du 30 avril 2012, sont soumises à l'obligation de nominations équilibrées.

Un suivi des nominations et des primo-nominations aux emplois de cadres dirigeants et aux emplois de direction d'administration centrale effectif depuis 2013

Un premier bilan global sera réalisé en 2014 après le retour des données de l'année 2013 pour l'ensemble des emplois et types d'emploi des trois versants de la fonction publique à la DGAFP.

Cependant, le Secrétariat général du Gouvernement (SGG) et la DGAFP ont mis en place dès 2013 un suivi mensuel des nominations et des primo-nominations aux emplois de cadres dirigeants de l'État nommés en conseil des ministres (emplois de « type 1 » de la fonction publique de l'État), ainsi qu'aux emplois dits « de direction » des ministères, qui recouvrent les emplois de chef de service et de sous-directeur[4] et les emplois d'expert de haut niveau et de directeur de projet[5] (emplois de « type 2 » de la fonction publique de l'État).

Ce suivi mensuel chiffré, qui porte sur près de la moitié des emplois concernés relevant de la fonction publique de l'État, offre aux différents départements ministériels un tableau de bord permettant de vérifier qu'ils respectent les objectifs de féminisation de l'encadrement supérieur et dirigeant de l'État.

Du point de vue des premiers résultats, l'objectif anticipé fixé pour 2012 a été atteint puisque de mai 2012 à fin décembre 2012, les femmes ont représenté près du tiers (25) des 77 agents primo-nommés sur des emplois de sous-directeur, chef de service, directeur de projet et expert de haut niveau des administrations centrales de l'État. S'agissant des emplois de cadres dirigeants nommés en conseil des ministres, la proportion a atteint 28 % des 96 primo-nominations intervenues sur la même période, soit 27 femmes (24 % sur l'ensemble de 2012).

4 Décret n° 2012-32 du 9 janvier 2012 relatif aux emplois de chef de service et de sous-directeur des administrations de l'État

5 Décret n° 2008-382 du 21 avril 2008 relatif aux emplois d'expert de haut niveau et de directeur de projet des administrations de l'État et de ses établissements publics.

Pour 2013, comme le montrent de façon plus détaillée les tableaux qui suivent, les objectifs assignés par la loi ont également été dépassés. Les femmes ont ainsi représenté 34 % des primo-nominations aux emplois de direction des administrations centrales (chef de service, sous-directeur, directeur de projet et expert de haut niveau), contre 31 % sur l'ensemble de l'année 2012.

Ces résultats traduisent bien qu'un réel effort a été effectué par les ministères en vue d'atteindre les objectifs croissants et chiffrés fixés.

Afin d'accompagner et de rendre possible cette progression d'ici 2017, des actions complémentaires ont par ailleurs été décidées, notamment pour les cadres dirigeants nommés en conseil des ministres *(cf. partie suivante)*. Des actions seront également menées dans d'autres directions, par exemple en matière d'organisation du travail au sein des ministères (chartes du temps, etc.), ou de révision des règles de mobilité géographique ou de tout autre frein à l'avancement ou la promotion, dans la continuité de l'accord relatif à l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes dans la fonction publique conclu le 8 mars 2013.

2 Les nominations de cadres dirigeants en conseil des ministres en 2013

La rénovation de la politique de gestion de l'encadrement dirigeant de l'État qui a été entreprise constitue un levier de progrès pour la parité. La mixité dans l'accès aux fonctions de cadres dirigeants nommés en conseil des ministres prend appui sur les actions engagées à ce titre : anticiper les nominations, identifier les potentiels et les meilleurs talents, et constituer un vivier diversifié et décloisonné.

Des actions concrètes sont désormais mises en œuvre :

- en application d'une circulaire du Premier ministre du 3 mai 2013, chaque nomination en conseil des ministres d'un directeur d'administration centrale fait l'objet de trois propositions, dont un candidat de chaque sexe et au moins un candidat figurant dans le vivier interministériel ;
- le dispositif d'identification des hauts potentiels mis en œuvre chaque année depuis 2012 repose sur des revues de carrières ministérielles systématiques, s'appuyant sur une objectivation des critères (référentiel interministériel de compétences managériales) ; l'ensemble des profils identifiés est ensuite mis à la disposition des autorités de nomination dans le cadre d'un système d'information des cadres dirigeants (SICD), suivi par la mission cadres dirigeants pilotée par la déléguée interministérielle à la rénovation de l'encadrement dirigeant de l'État. La mixité est un des axes stratégiques d'identification de ces profils.

En 2014, dans cette dynamique, les femmes représentent près de 40 % des auditeurs du Cycle interministériel de management de l'État visant à la préparation et la formation des futurs cadres dirigeants de l'État. Outre les actions ministérielles, des actions spécifiques sont également développées au plan interministériel pour encourager les femmes à faire valoir leurs compétences, telles que le mentorat au féminin ou des actions de formation à la prise de parole.

Les nominations de cadres dirigeants en 2013

Les nominations de femmes aux emplois de cadres dirigeants en conseil des ministres (emplois « de type 1 ») font l'objet d'un suivi spécifique par le SGG-Mission cadres dirigeants, en lien avec les ministères, même si seules les « primo-nominations » rentrent en compte pour vérifier le respect de l'obligation légale. Le tableau ci-dessous retrace l'ensemble des nominations de cadres dirigeants intervenues en conseil des ministres en 2013 (renouvellements compris). La catégorie des cadres dirigeants comprend les directeurs d'administration centrale, les préfets, les ambassadeurs, les recteurs d'académie, etc.

Féminisation des nominations aux emplois de cadres dirigeants en 2013

Figure 2-1 : Nombre de nominations de cadres dirigeants de l'État en 2013

Nombre de nominations	*dont femmes*	Part (en %)
227	*56*	25 %

Source : SGG-MCD.

Les primo-nominations de cadres dirigeants en 2013

Les « primo-nominations » dans les emplois de cadres dirigeants, pour lesquelles la loi fixe les objectifs chiffrés précédemment évoqués, excluent les renouvellements dans un même emploi et les nominations dans un même type d'emplois, au sein d'un même département ministériel.

Comme le montre le tableau ci-dessous, la mobilisation aux plans ministériel et interministériel commence à produire des résultats puisque, globalement, les femmes représentent 31 % des primo-nominations aux emplois de cadres dirigeants en 2013 (41 sur 134 primo-nominations), soit un taux supérieur de 7 points au taux global constaté sur l'ensemble de l'année 2012 pour cette catégorie (24 %).

Féminisation des primo-nominations aux emplois de cadres dirigeants en 2013

Figure 2-2 : Nombre de primo-nominations de cadres dirigeants de l'État en 2013

Nombre de primo-nominations	*dont femmes*	Part (en %)
134	*41*	31 %

Source : SGG-MCD.

3 Les nominations aux emplois de direction des administrations centrales de l'État en 2013

Les données figurant dans les tableaux ci-dessous concernent les seules nominations sur les emplois dits « de direction » des administrations centrales de l'État. Ces emplois recouvrent, comme indiqué plus haut, les emplois de chef de service et de sous-directeur (décret n° 2012-32) ainsi que ceux de directeur de projet et d'expert de haut niveau (décret n° 2008-382). Il s'agit des cadres supérieurs qui, dans les ministères, sont les collaborateurs directs des cadres dirigeants nommés en conseil des ministres.

Ces emplois sont communs à l'ensemble des ministères et sont, sous certaines conditions et sous réserve de justifier d'un certain nombre d'années d'expérience préalable, ouverts aux membres de tous les corps de l'encadrement supérieur, en particulier les administrateurs civils, les sous-préfets, les conseillers des affaires étrangères, les ingénieurs des mines, les ingénieurs des ponts, eaux et forêts, les magistrats de l'ordre administratif ou de l'ordre judiciaire.

Comme pour les cadres dirigeants nommés en conseil des ministres, deux types de données sont présentées dans les tableaux ci-dessous. Tout d'abord l'ensemble des nominations qui sont intervenues en 2013 aux emplois considérés (c'est-à-dire aussi bien les premières nominations dans un emploi que les renouvellements de cadres déjà en poste), ainsi que les primo-nominations sur des emplois de chef de service, de sous-directeur, de directeur de projet ou d'expert de haut niveau.

Les nominations aux emplois de direction en 2013

Féminisation des nominations aux emplois de direction en 2013

Figure 3-1 : Nombre de nominations aux emplois de direction de l'État en 2013

Nombre de nominations	*dont femmes*	Part (en %)
443	*152*	34 %

Source : DGAFP.

L'année 2013 a été marquée par un nombre important de nominations aux emplois de direction puisque 443 nominations de chefs de service, de sous-directeurs, de directeurs de projet ou d'experts de haut niveau ont eu lieu au total dans l'ensemble des départements ministériels.

Sur ces 443 nominations, 178 ont été des renouvellements sur le même emploi ou des nominations dans un autre poste mais sur le même type d'emploi.

Au total, il est à noter que 34 % du total des nominations aux emplois de direction ont concerné des femmes en 2013.

Les primo-nominations aux emplois de direction en 2013

Féminisation des primo-nominations aux emplois de direction en 2013

Figure 3-2 : Nombre de primo-nominations aux emplois de direction de l'État en 2013

Nombre de primo-nominations	*dont femmes*	Part (en %)
265	*91*	34 %

Source : DGAFP.

Sur le total de 443 nominations intervenues en 2013 aux emplois de direction de l'État, 265, soit près de 60 %, ont été des premières nominations ou primo-nominations ministérielles.

En 2013, les primo-nominations ministérielles de femmes auront représenté 34 % des primo-nominations (soit le même pourcentage que pour l'ensemble des nominations), ce qui confirme qu'un réel effort a été engagé par les ministères pour réaliser les objectifs chiffrés fixés. Les 20 % auront en effet été nettement dépassés en 2013.

Le Gouvernement sera attentif au fait que ces résultats s'inscrivent dans la durée et vérifiera que la progression de la féminisation concernera l'ensemble des ministères et des types d'emploi concernés avec l'objectif affiché d'atteindre l'objectif de 40 % de primo-nominations de personnes de chaque sexe en 2017.

ANNEXES

L'égalité professionnelle dans la fonction publique en chiffres-clés **1**

Protocole d'accord relatif à l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes dans la fonction publique **2**

Décret n° 2013-1313 du 27 décembre 2013 relatif au rapport annuel sur l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes dans la fonction publique **3**

Tableau de renvoi des indicateurs du protocole vers les tableaux et graphiques concernés dans le rapport **4**

L'égalité professionnelle dans la fonction publique en chiffres-clés

(NB : sauf mention contraire, les donnés sont au 31 décembre 2011).

En bref

Emploi et caractéristiques des agents dans les trois versants de la fonction publique

61 % des agents de la fonction publique sont des femmes (44 % dans le secteur privé). Ce taux est de 54 % dans la fonction publique de l'État (FPE), 61 % dans la fonction publique territoriale (FPT) et 77 % dans la fonction publique hospitalière (FPH).

Par catégorie hiérarchique

- **60 % des agents de catégorie A sont des femmes dans la FPE** (43 % hors enseignants), **42 % en catégorie B et 51 % en catégorie C**.

- **La FPT compte 60 % de femmes en catégorie A, 64 % en catégorie B** (principalement dans les filières sociale et administrative) **et 60 % en catégorie C**.

- **La FPH compte 72 % de femmes en catégorie A** (en forte progression depuis le passage en A du corps des infirmiers), **84 % en catégorie B et 78 % en catégorie C**.

Dans les emplois de direction

- **Les emplois de direction** sont occupés à **26 %** par des femmes dans la FPE, **35 %** dans la FPT et **45 %** dans la FPH.

- **Parmi les 34 317 agents titulaires A+ des ministères en fonction en France et à l'étranger, 40 % sont des femmes**. Elles représentent 26 % des 9 954 titulaires des corps d'encadrement et de direction, 54 % des 12 418 titulaires des corps d'inspection, contrôle et expertise et 37 % des 11 734 titulaires de l'enseignement supérieur, recherche et assimilés.

- **62 % des magistrats** sont des femmes, ainsi que **36 % des recteurs, 21 % des secrétaires généraux et directeurs d'administration centrale,** 17 % des ambassadeurs, 14 % des préfets, 3 % des officiers généraux (en 2013).

- Dans la FPH, les femmes représentent **40 % du corps des directeurs d'hôpitaux (DH),** mais seulement 17 % des DH nommés sur emplois fonctionnels.

- Dans les **trois versants de la FP, les hommes sont systématiquement plus âgés que les femmes aux emplois de direction** (+6 ans dans la FPH et +3 ans dans la FPE et la FPT). La part des femmes est systématiquement supérieure chez les moins de 30 ans et inférieure chez les plus de 50 ans (-14 points de pourcentage dans la FPE, -12 points dans la FPT et -21 points dans la FPH), ce qui semble démontrer **une féminisation récente des emplois de direction**.

Par ministères, filières et métiers

- Les ministères les plus féminisés sont **l'Éducation nationale (70 % des agents) et les ministères sociaux (65 %)**.

- Les filières les plus féminisées dans la FPT sont les **filières sociale et médico-sociale (96 %),** administrative (82 %), médico-technique (74 %), animation (71 %) et culturelle (63 %). Les moins féminisées sont Incendie et secours (4 %) et Sécurité - police municipale (21 %).

■ Dans la FPH, les filières administrative et soignante comptent 9 femmes pour 10 agents.

■ 96 % des assistants maternels (FPT) sont des femmes, comme 69 % des enseignants de l'Éducation nationale et 50 % des médecins (y compris internes) de la FPH. En revanche, 85 % des militaires, ainsi que 87 % des ouvriers d'État sont des hommes (FPE).

Titulaires et contractuels

■ La fonction publique compte **63 % de femmes parmi les titulaires et 67% parmi les contractuels :** FPE : 59 % des titulaires et 60% des contractuels ; FPT : 58 % et 67 % ; FPH : 81% et 79%.

Par âge

■ Dans la fonction publique, la moyenne d'âge des femmes et des hommes est de **42 ans** : dans la FPE, 42 ans pour les femmes et 41 ans pour les hommes ; dans la FPT, 44 ans pour les femmes et les hommes ; dans la FPH, 41 ans pour les femmes et 43 ans pour les hommes.

Travailleurs handicapés

■ Dans la fonction publique, **54 % des bénéficiaires de l'obligation d'emploi des travailleurs handicapés sont des femmes : 48 % dans la FPE et la FPT, et 73 % dans la FPH**.

Par niveau de diplôme

■ **46 % des agents de la fonction publique ont un diplôme de l'enseignement supérieur (48 % des femmes et 43 % des hommes)**, dont : 65 % des agents de la FPE (72 % des femmes et 56 % des hommes) ; 24 % dans la FPT (26 % des femmes et 21 % des hommes) ; 45 % dans la FPH (45 % des femmes et 46 % des hommes).

Recrutements externes, changements de statut et mobilité

■ **Dans la FPE, en 2011, 22 338 recrutements externes** ont été effectués, dont **60 % de femmes** (elles représentaient 54 % des candidats).

■ **Les femmes réussissent mieux que les hommes le concours d'accès aux postes de catégorie A** (54 % de femmes parmi les présents et 62 % parmi les recrutés) **et B** (56 % de femmes parmi les présents et 61 % parmi les recrutés) ; **moins bien en catégorie C** (54 % de femmes parmi les présents et 49 % parmi les recrutés). Concernant la catégorie A, les femmes sont notamment plus nombreuses à se présenter aux concours d'enseignants (69 % de femmes parmi les candidats), où les recrutements sont majoritairement féminins (67 % des lauréats).

■ En 2012, au **concours externe de l'ÉNA, ont été reçus 11 femmes et 29 hommes (pour 269 femmes et 356 hommes présents)**.

■ **3,8 % des agents de la fonction publique ont changé de statut** entre 2010 et 2011 : 4,2 % de femmes et 3,1 % d'hommes.

■ **Mobilité géographique :** elle a concerné entre 2010 et 2011, 4,1 % des femmes et 5,3 % des hommes dans la FPE ; 0,5 % des femmes et des hommes dans la FPT ; 1,2 % des femmes et 1 % des hommes dans la FPH.

■ **Mobilité statutaire :** parmi les titulaires civils des ministères en **disponibilité, 66 % sont des femmes** ; parmi les agents en **hors cadre, 69 % sont des hommes**.

Formation

- Les agents des ministères (hors enseignement) ont eu en moyenne **7,3 jours de formation**, soit 7,1 pour les femmes et 7,4 pour les hommes.

Retraite

- Sur les 42 905 titulaires de la FPE dont la pension est entrée en paiement en 2012, **56 % étaient des femmes** ; dans la **FPT**, sur 26 418 titulaires, **56 %** de femmes ; dans la **FPT**, sur 18 719 titulaires, **79 %** de femmes.
- Le montant moyen des pensions mensuelles brutes de droit direct en paiement au 31 décembre 2012 était, dans la **FPE (pensions civiles) de 1 927 euros pour les femmes et 2 357 euros pour les hommes** ; dans la **FPT (CNRACL), de 1 166 euros pour les femmes et 1 396 pour les hommes** ; et pour la **FPH (CNRACL) de 1 339 euros pour les femmes et 1 510 euros pour les hommes**.

Rémunérations

- **Le salaire net mensuel** est, dans la **FPE, de 2 270 euros pour les femmes et 2 670 euros pour les hommes** ; dans la **FPT de 1 734 euros pour les femmes et 1 944 euros pour les hommes** ; dans le **secteur hospitalier public de 2 072 euros pour les femmes et 2 652 euros pour les hommes** (dans le secteur privé, il est de 1 866 euros pour les femmes et 2 313 pour les hommes).

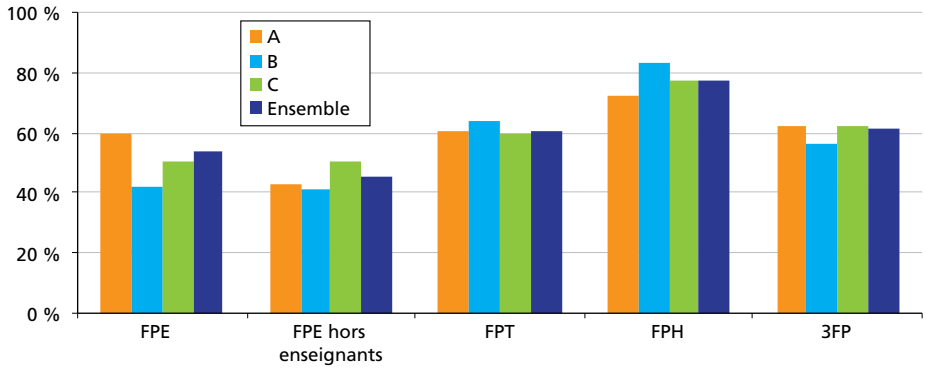
Organisation du temps de travail et congé parental

- **83 % des postes à temps partiel sont occupés par des femmes** dans la fonction publique.
- **22 % des femmes titulaires sont à temps partiel, contre 4 % des hommes** dans la fonction publique.
- **96 % des congés parentaux** sont pris par des femmes dans la **FPE** et **97 % dans la FPT**.
- En 2011, **7 154 agents étaient en congés parental dans les ministères** (soit 0,5 % des effectifs) et **9 151 agents dans la FPT**.

En tableaux et graphiques

Emploi et caractéristiques des agents dans les trois versants de la fonction publique

Figure CC-1 : Part des femmes par catégorie hiérarchique dans chacun des trois versants de la fonction publique en 2011



Source : Rapport annuel sur l'état de la fonction publique - édition 2013.

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

Figure CC-2 : Répartition par genre et âge selon le statut dans les trois versants de la fonction publique fin 2011

		Effectifs (en milliers)	Part de femmes (en %)
FPE	Titulaires	1 551,8	59
	Non-titulaires	347,9	60
	Militaires et militaires volontaires	318,3	15
	Autres catégories et statuts	180,7	61
	dont maîtres du privé	*141,0*	*74*
	dont ouvriers d'État	*37,5*	*13*
	Total	**2 398,7**	**54**
FPT	Titulaires*	1 410,0	58
	Non-titulaires	359,8	67
	Autres catégories et statuts	60,8	88
	dont assistantes maternelles	50,4	96
	Total	**1 830,7**	**61**
FPH	Titulaires	824,8	81
	Non-titulaires	193,8	79
	Autres catégories et statuts	110,8	51
	dont médecins yc internes	*107,5*	*50*
	Total	**1 129,4**	**77**
Total 3 FP	Titulaires	3 786,6	63
	Non-titulaires	901,5	67
	Militaire et militaires volontaires	318,3	15
	Autres catégories et statuts	352,4	62
	dont maîtres du privé	*141,0*	*74*
	dont ouvriers d'État	*37,5*	*13*
	dont assistantes maternelles	*50,4*	*96*
	dont médecins yc internes	*107,9*	*50*
	Total	**5 358,8**	**61**

Source : Rapport annuel sur l'état de la fonction publique - édition 2013.

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

* Pour respecter le secret statistique, dans la FPT les militaires (sapeurs pompiers de Marseille) sont regroupés avec les titulaires.

Figure CC-3 : Effectifs et part des femmes dans les emplois de direction des trois versants de la fonction publique en 2011

	Effectifs total	Part de femmes (en %)
Corps et emplois d'encadrement et de direction de la fonction publique de l'État (1)	9 954	25,9
Emplois d'encadrement supérieur et de direction de la fonction publique territoriale (2)	5 984	34,6
Emplois de direction de la fonction publique hospitalière (3)	4 567	45,4

Source : Rapport annuel sur l'état de la fonction publique - édition 2013.

Champ FPE : emplois principaux, titulaires des ministères. Métropole, DOM, COM et étranger.

Champ FPT et FPH : emplois principaux, tous statuts. Métropole, DOM, Saint-Martin et Saint-Barthélemy.

Note : Les titulaires A+ d'un corps donné détachés sur un emploi fonctionnel apparaissent ici dans l'emploi de détachement et non pas dans le corps d'origine.

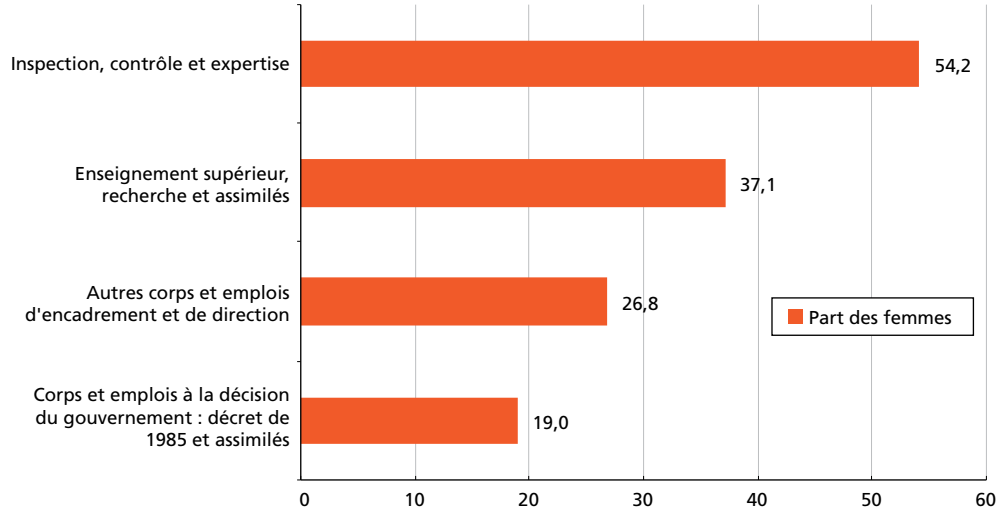
(1) Comprend les corps et emplois à la décision du Gouvernement : décret de 1985 et assimilés et les autres corps et emplois d'encadrement et de direction (cadres dirigeants relevant du décret de 1955, cadres dirigeants d'administration centrale et des services déconcentrés etc.).

(2) Comprend les emplois de directeur général des services ou directeur, de directeur adjoint général des services ou directeur adjoint, de directeur général des services techniques et de directeur des services techniques.

(3) Comprend les emplois de directeur d'hôpital (DH) et de directeur d'établissement sanitaire, social et médico-social (D3S).

Figure CC-4 : Part des femmes titulaires A+ des ministères par type de population au 31 décembre 2011

(en %)



Source : Rapport annuel sur l'état de la fonction publique - édition 2013.

Champ : emplois principaux des ministères (hors Épa), titulaires. métropole + DOM + COM et étranger.

Note : Les titulaires A+ d'un corps donné détachés sur un emploi fonctionnel apparaissent ici dans l'emploi de détachement et non pas dans le corps d'origine.

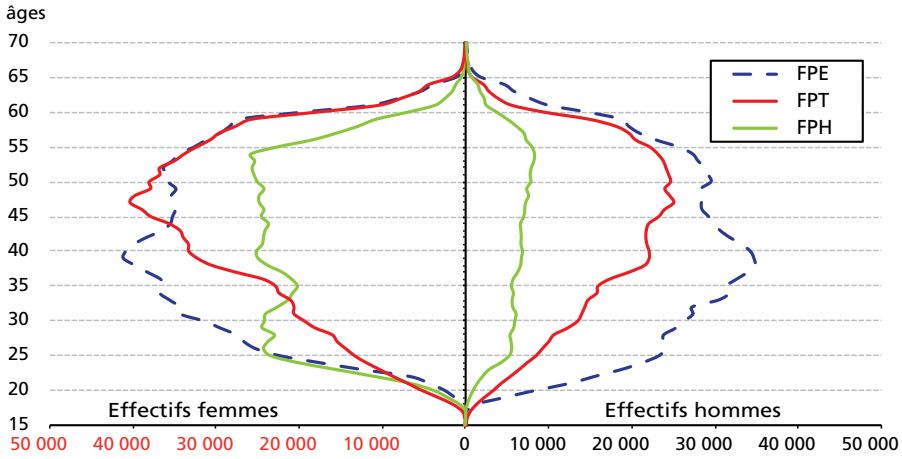
Figure CC-5 : Indicateurs démographiques des trois versants de la fonction publique au 31 décembre 2011

	Âge moyen		Part des moins de 30 ans (en %)		Part des 50 ans et plus (en %)		Part des 55 ans et plus (en %)	
	Ensemble	dont femmes	Ensemble	dont femmes	Ensemble	dont femmes	Ensemble	dont femmes
FPE	41,7	42,3	15,8	13,7	28,2	29,3	14,8	15,5
FPT	43,8	43,9	11,3	11,3	33,7	33,9	17,3	17,6
FPH	41,1	40,6	19,3	20,5	27,6	25,8	12,8	11,2
3 FP	**42,3**	**42,4**	**15,0**	**14,7**	**29,9**	**29,9**	**15,2**	**15,1**

Source : Rapport annuel sur l'état de la fonction publique - édition 2013.

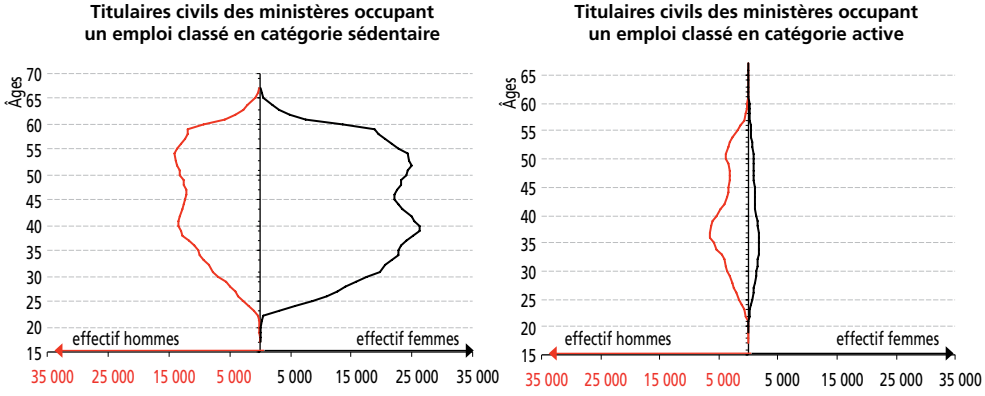
Champ : emplois principaux, tous statuts. Hors bénéficiaires de contrats aidés. France entière = Métropole et DOM (hors COM et étranger).

Figure CC-6 : Pyramide des âges par versant de la fonction publique au 31 décembre 2011



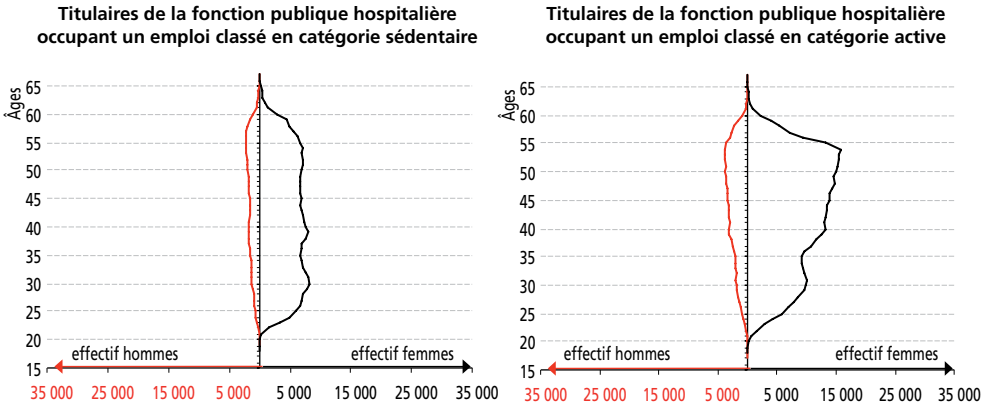
Source : Rapport annuel sur l'état de la fonction publique - édition 2013.
Champ : emplois principaux, tous statuts. Hors bénéficiaires de contrats aidés. France entière (hors COM et étranger).

Figure CC-7 : Pyramide des âges des titulaires civils des ministères avec la distinction actifs/sédentaires au 31 décembre 2011



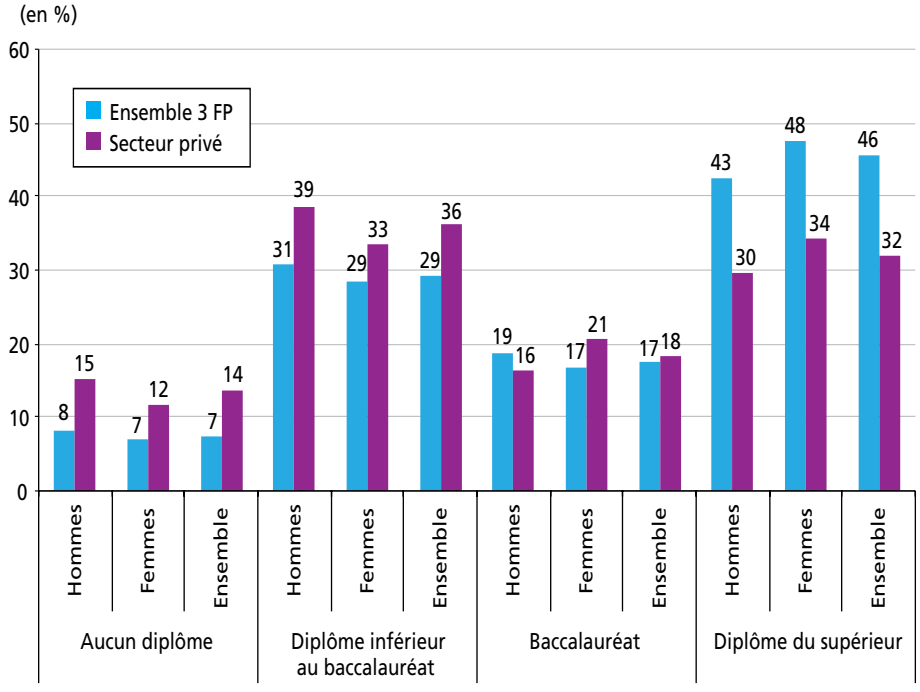
Source : Rapport annuel sur l'état de la fonction publique - édition 2013.
Champ : agents titulaires civils des ministères au 31 décembre 2011.
Note de lecture : 164 781 agents titulaires civils occupaient un emploi classé en catégorie active au 31 décembre 2011, soit 12,1 % de l'ensemble des agents titulaires des ministères. Ces chiffres constituent une estimation plafond.

Figures CC-8 : Pyramide des âges des titulaires de la fonction publique hospitalière avec la distinction actifs/sédentaires au 31 décembre 2011



Source : Rapport annuel sur l'état de la fonction publique - édition 2013.
Champ : agents titulaires au 31 décembre 2011.
Note de lecture : 506 721 agents titulaires civils occupaient un emploi classé en catégorie active au 31 décembre 2011, soit 61,4 % de l'ensemble des agents titulaires. Ces chiffres constituent une estimation plafond.

Figure CC-9 : Répartition par niveau de diplôme et sexe dans les trois versants de la fonction publique et le secteur privé en 2012



Source : Rapport annuel sur l'état de la fonction publique - édition 2013.
Champ : France métropolitaine. Âge en années révolues au 31 décembre 2012.
Note de lecture : 43 % des hommes en emploi dans la fonction publique et 30 % des hommes en emploi dans le secteur privé en 2012 sont diplômés du supérieur.

Recrutements externes, changements de statut et mobilité

Figure CC-10 : Recrutements externes dans la fonction publique de l'État : nombre de candidats admis sur liste principale et effectivement recrutés en 2011

Concours	Postes offerts	Admis			Recrutés			Taux de sélectivité [1]
		H	F	Total	H	F	Total	
Ensemble des recrutements externes [1] (résultats globaux estimés) [2]	**23 778**	nc	nc	**nc**	nc	nc	**22 338**	nc
Ensemble des recrutements externes [1] (résultats partiels) [2]	***23 361***	***8 984***	***13 174***	***22 158***	***8 839***	***13 082***	***21 921***	***12,2 [3]***
Concours externe (résultats globaux estimés) [2]	20 202	nc	nc	nc	nc	nc	18 838	nc
Concours externe (résultats partiels) [2]	20 088	7 509	11 390	18 899	7 376	11 348	18 724	12,4
Concours unique	1 720	741	762	1 503	747	750	1 497	9,4
3ème concours (résultats globaux estimés) [2]	314	nc	nc	nc	nc	nc	291	nc
3ème concours (résultats partiels) [2]	312	137	163	300	130	159	289	10,2
Recrutement externe sans concours (résultats globaux estimés) [2]	1 168	nc	nc	nc	nc	nc	1 411	nc
Recrutement externe sans concours (résultats partiels) [2]	867	471	652	1 123	468	642	1 110	12,8 [3]
Pacte	374	126	207	333	118	183	301	9,5 [3]

Source : Rapport annuel sur l'état de la fonction publique - édition 2013.

nc : non connu

(1) Définitions : Ensemble des recrutements externes : avec et sans concours, concours unique, 3ème concours, Pacte. Taux de sélectivité : présents/admis. Y compris les recrutements dans les IRA et l'ÉNA

(2) Certains ministères n'ont pas pu fournir tous les résultats de concours : en 2008 (Éducation nationale et Écologie, Développement et Aménagement durables) en 2009 (Écologie, Énergie, Développement durable et Aménagement du territoire) en 2011 (ministère de l'Intérieur). Les résultats partiels portent en 2008 sur 654 résultats de concours sur un total de 683 organisés, en 2009 sur 580 concours pour 589 organisés et en 2011 sur 492 sur un total de 498 organisés. Les résultats globaux estimés prennent en compte le nombre de postes offerts aux concours pour lesquels les résultats n'ont pas été obtenus, en faisant l'hypothèse qu'ils ont été pourvus en nombre équivalent.

(3) Hors Pacte et sans concours de l'Éducation nationale en 2010 et hors Pacte et sans concours de l'Éducation nationale et des agents techniques et administratifs des finances publiques aux ministères économique et financier en 2011. Ces ministères n'ont pas pu fournir les chiffres des candidats inscrits et des présents à ces deux types de sélections.

Figure CC-11 : Taux de mobilité géographique et inter-employeurs des agents titulaires civils présents en 2010 et en 2011 dans le même versant

(en %)

	Agents présents dans la FPE en 2010 et en 2011 [1]		Agents présents dans la FPT en 2010 et en 2011 [1]		Agents présents dans la FPH en 2010 et en 2011 [1]	
	Taux de mobilité Géo (**changement de département de fonction**)	Taux de mobilité Inter Empl. (**changement d'employeur**)	Taux de mobilité Géo (**changement de département de fonction**)	Taux de mobilité Inter Empl. (**changement d'employeur**)	Taux de mobilité géographique (**changement de département de fonction**)	Taux de mobilité Inter Empl. (**changement d'employeur**)
Femmes	4,1	2,0	0,5	1,0	1,2	0,3
Hommes	5,3	2,9	0,5	0,8	1,0	0,2

Source : Rapport annuel sur l'état de la fonction publique - édition 2013.

Champ : agents titulaires civils présents en 2010 et en 2011 dans le même versant (avec identifiant (NIR) valide).

n.s : non significatif pour les effectifs des mobiles inférieurs à 5.

Lecture : 5,3 % des hommes titulaires civils présents en 2010 et en 2011 dans la FPE ont changé de département de fonction et 2,9 % ont changé de catégorie d'employeur au sein de ce versant.

(1) Ne sont donc pas compris dans le champ les agents qui sont partis vers les deux autres versants.

Figure CC-12 : Répartition par sexe des agents titulaires civils des ministères en mobilité statutaire de 1998 à 2011

		2010 (1)	2011 (1)
Détachement	Hommes	51,5	
	Femmes	48,5	
Mise à disposition	Hommes	46,6	
	Femmes	53,4	
Titulaires affectés en Position normale d'activité (PNA) (2)	Hommes	51,5 (3)	52,3 (3)
	Femmes	48,5 (3)	47,7 (3)
Hors cadres	Hommes		69,3
	Femmes		30,7
Disponibilité	Hommes		33,8
	Femmes		66,2

Source : Rapport annuel sur l'état de la fonction publique - édition 2013.

Pour les données 2011, seules les informations détaillées sur les positions de hors cadres, les disponibilités et les titulaires affectés en Position normale d'activité sont disponibles. Des informations détaillées concernant les détachements et les mises à disposition seront disponibles pour l'année 2012.

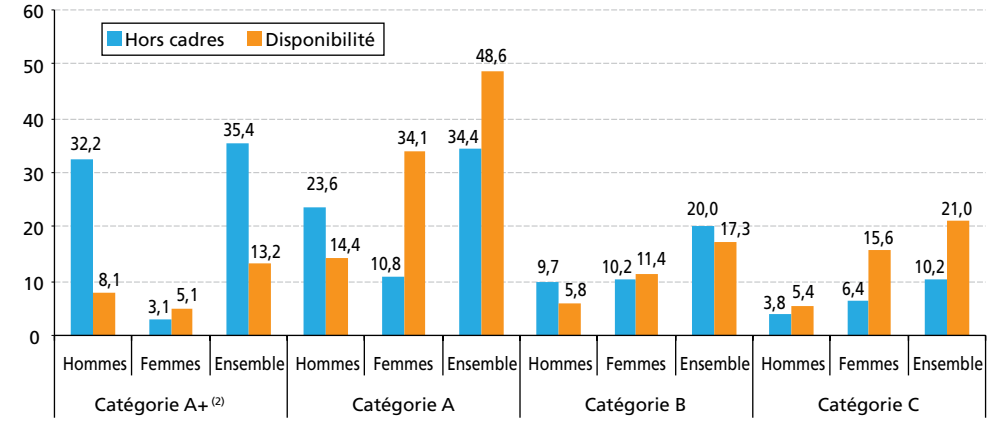
Lecture : au 31 décembre 2011, 33,8 % des fonctionnaires en disponibilité sont des hommes.

(1) Résultats partiels : les résultats ne sont pas connus en 2008 pour les ministères du Travail, Relations sociales et Solidarités, ainsi que Santé, Jeunesse et Sports ; en 2009 et 2010 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) L'affectation en Position normale d'activité (PNA) a été instaurée par le décret n° 2008-370 du 18 avril 2008, et mise en œuvre par la circulaire n° 2179 du 28 janvier 2009.

(3) En 2009 deux ministères n'ont pas pu donner la répartition H/F pour l'affectation en PNA ; ils représentent 5,9 % du total des effectifs affectés en PNA. En 2010, un ministère n'a pas donné la répartition H/F; il représente 4,2 % du total des effectifs. En 2011 trois ministères n'ont pas pu donner la répartition H/F ; ils représentent 6,3 % du total des effectifs affectés en PNA.

Figure CC-13 : Répartition des agents titulaires civils des ministères [1] en position hors cadres et en disponibilité selon le sexe et la catégorie hiérarchique au 31 décembre 2011 (résultats partiels)
(en %)



Source : Rapport annuel sur l'état de la fonction publique - édition 2013.
Lecture : 34,1 % des titulaires civils des ministères en disponibilité sont des femmes appartenant à la catégorie A (14,4 % d'hommes).
(1) Résultats partiels, hors 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 pour 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 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. 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.

Formation

Figure CC-14 : Nombre de jours de formation rapporté aux effectifs de la fonction publique de l'État en fonction par catégorie et sexe en 2011

	Formation statutaire			Formation professionnelle			Total général		
	Hommes	Femmes	Ensemble	Hommes	Femmes	Ensemble	Hommes	Femmes	Ensemble
Tous ministères hors enseignement	**4,1**	**3,7**	**3,9**	**3,3**	**3,4**	**3,4**	**7,4**	**7,1**	**7,3**
Catégorie A	6,2	8,2	7,0	3,6	4,5	4,0	9,8	12,7	11,0
Catégorie B	4,6	4,7	4,6	4,2	4,4	4,3	8,8	9,1	8,9
Catégorie C et ouvriers d'État	2,1	1,1	1,5	2,1	2,1	2,1	4,2	3,2	3,7
Ministères de l'enseignement		**-**		**3,6**	**3,7**	**3,7**		**-**	
Catégorie A		-		3,6	3,7	3,7		-	
Catégorie B		-		4,3	3,9	4,0		-	
Catégorie C et ouvriers d'État		-		3,2	3,6	3,5		-	

Source : Rapport annuel sur l'état de la fonction publique - édition 2013.

Retraite

Figure CC-15 : Effectifs de titulaires, militaires et ouvriers d'État dont la pension est entrée en paiement en 2012, âge moyen et taux moyen de liquidation

Pensions de droit direct entrées en paiement en 2012	Titulaires FPE (1)	Militaires	Ouvriers d'État FPE (3)	Titulaires FPT (4)	Titulaires FPH (4)
Effectifs	42 905	11 415	2 029	26 418	18 719
Part de femmes (en %)	56,1	8,2	15,1	56,0	78,8
Âge moyen de première mise en paiement (en années)	60,6	44,2	59,5	60,6	58,2
Taux moyen de liquidation (en %)	68,6	59,0	61,9	53,7	61,1

Source : Rapport annuel sur l'état de la fonction publique - édition 2013.

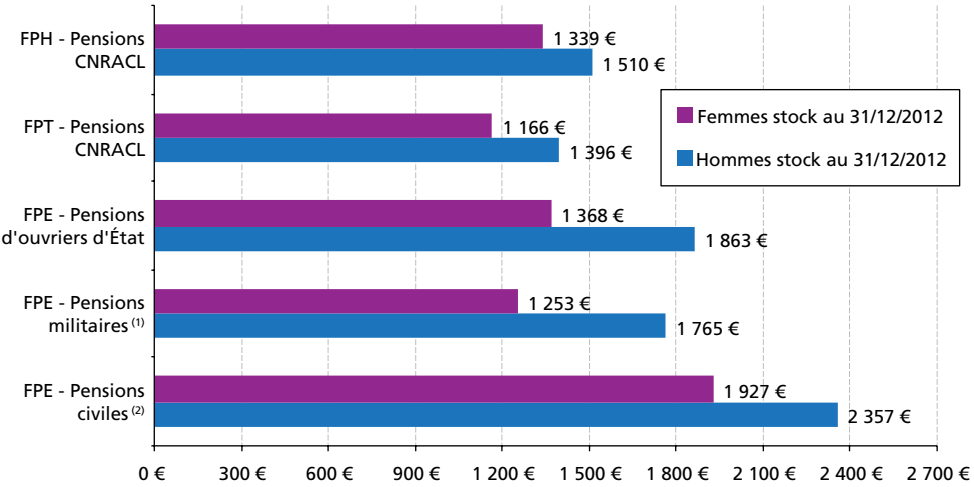
(1) Les pensions de titulaires de La Poste et France Télécom ne sont pas prises en compte.

(2) Hors pensions anciennement cristallisées et y compris soldes de réserve.

(3) L'effectif total prend en compte les pensionnés en titre définitif et en état d'avances. Les autres données sont issues des titres définitifs uniquement.

(4) Titulaires affiliés à la CNRACL, dont la durée hebdomadaire de travail est d'au minimum 28 heures. Les médecins hospitaliers, qui relèvent du régime général et de l'Ircantec, ne sont pas pris en compte.

Figure CC-16 : Montant moyen des pensions mensuelles brutes de droit direct en paiement au 31 décembre 2012 (stock)



Source : Rapport annuel sur l'état de la fonction publique - édition 2013.
(1) Y compris soldes de réserves.
(2) Hors La Poste et France Télécom.

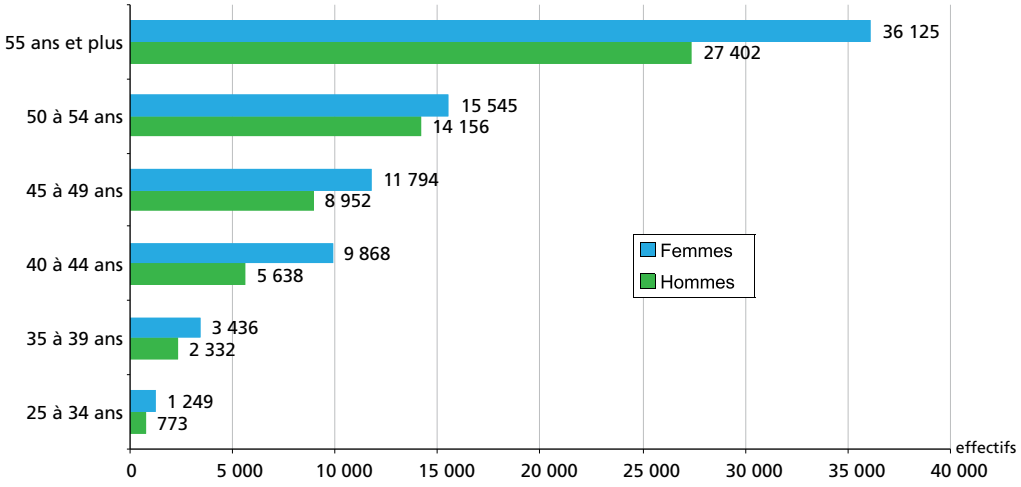
Remunérations

Figure CC-17 : Salaires nets mensuels moyens (*) dans les trois versants de la fonction publique et le privé par catégorie socioprofessionnelle (PCS-Insee) en 2011

	FPE (Ministères et établissements publics)			FPE (Ministères)	FPT			Secteur hospitalier public			Secteur privé		
	Femmes	Hommes	Ensemble	Ensemble	Femmes	Hommes	Ensemble	Femmes	Hommes	Ensemble	Femmes	Hommes	Ensemble
Ensemble	**2 270 €**	**2 670 €**	**2 434 €**	**2 485 €**	**1 734 €**	**1 944 €**	**1 823 €**	**2 072 €**	**2 652 €**	**2 208 €**	**1 866 €**	**2 313 €**	**2 130 €**
Cadres	2 822 €	3 284 €	3 042 €	3 025 €	2 949 €	3 499 €	3 204 €	3 968 €	5 060 €	4 527 €	3 363 €	4 302 €	3 988 €
dont cadres hors enseignants	3 340 €	3 782 €	3 583 €	3 975 €									
médecins et pharmaciens								*4 093 €*	*5 219 €*	*4 673 €*			
cadres administratifs et de direction (hors médecins et pharmaciens)								*3 212 €*	*4 004 €*	*3 602 €*			
Professions intermédiaires	2 165 €	2 409 €	2 240 €	2 296 €	2 122 €	2 268 €	2 172 €	2 251 €	2 377 €	2 271 €	2 011 €	2 309 €	2 182 €
P.I. soignantes et sociales								*2 281 €*	*2 386 €*	*2 297 €*			
P.I. administratives et techniques								*2 002 €*	*2 332 €*	*2 077 €*			
Employés, ouvriers	1 743 €	2 085 €	1 903 €	2 032 €	1 523 €	1 719 €	1 609 €	1 644 €	1 695 €	1 656 €	1 493 €	1 672 €	1 596 €
dont : agents de service et employés administratifs								*1 653 €*	*1 719 €*	*1 662 €*			
ouvriers								*1 541 €*	*1 671 €*	*1 629 €*			

Source : Rapport annuel sur l'état de la fonction publique - édition 2013.
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 : Par rapport au tableau équivalent publié dans l'édition 2012 du Rapport annuel, plusieurs améliorations ont pu être apportées en termes de ventilation des agents par statut. Des modifications dans le traitement des données issues de SIASP conduisent à estimer des niveaux de salaire pour l'année 2010 légèrement révisés par rapport à ceux publiés dans l'édition 2012 du Rapport annuel.

Figure CC-18 : Répartition des bénéficiaires des versements GIPA effectués en 2012 selon l'âge et le sexe



Source : Rapport annuel sur l'état de la fonction publique - édition 2013.

Champ : France entière. Agents civils des ministères (hors militaires, enseignement privé sous contrat et établissements publics administratifs).

Note de lecture : Parmi les 137 270 bénéficiaires de la GIPA versée en 2012, 36 125 sont des femmes de 55 ans et plus.

Figure CC-19 : Bilan de la mesure de rachat de jours RTT ou de congés annuels dans les ministères en 2012

	Part dans l'effectif bénéficiaire (en %)	Montant annuel moyen en euros	Montant annuel du premier décile en euros	Montant annuel médian en euros	Montant annuel du neuvième décile en euros
Hommes	67,0 %	1 463	260	938	3 250
Femmes	33,0 %	969	195	625	2 125

Source : Rapport annuel sur l'état de la fonction publique - édition 2013.

Champ : France entière. Agents civils des ministères (hors militaires, enseignement privé sous contrat et établissements publics administratifs). Sont inclues les universités passées au régime des compétences élargies pour permettre la comparaison des données entre 2011 et 2012.

Figure CC-20 : Répartition indiciaire des titulaires civils des ministères et des établissements publics de l'État selon le sexe au 31 décembre 2011

Indice majoré	Hommes	Femmes
<299	14 463	21 426
300-309	20 783	32 995
310-319	13 196	13 994
320-329	14 745	15 416
330-339	9 641	15 012
340-349	11 679	10 326
350-359	8 387	15 568
360-369	13 739	14 126
370-379	17 288	20 758
380-399	21 474	33 918
400-419	26 997	52 870
420-439	32 142	53 537
440-459	32 303	66 282
460-479	43 579	80 141
480-499	37 458	78 499
500-549	60 274	112 366
550-599	50 873	89 047
600-649	43 036	58 236
650-699	36 086	40 844
700-749	30 063	29 432
750-821	27 047	23 325
Hors échelle	58 708	31 530
Indéterminé	4 841	5 154
Total	**628 802**	**914 802**

Source : Rapport annuel sur l'état de la fonction publique - édition 2013.
Champ : France entière. Agents sur un poste principal non annexe, présents au 31/12.
Hors emplois aidés, hors maitres du privé.

Exposition aux risques professionnels

Figure CC-21 : Risques professionnels : part des agents exposés dans les trois versants de la fonction publique en 2010

(en %)

		FPE	FPT	FPH	Ensemble 3FP		
					H	F	Total
Contraintes de rythme	Subir au moins trois contraintes de rythme de travail (1)	38,3	24,7	40,9	35,6	30,1	32,5
Contraintes physiques	Au moins une contrainte physique intense (2)	11,3	34,0	43,6	26,0	35,1	31,2
	Travail sur écran 20 h ou plus par semaine	30,9	21,2	12,5	18,3	23,2	21,1
Expositions aux produits chimiques et biologiques	Être exposé à au moins un produit chimique	13,8	33,4	55,2	29,1	38,9	34,7
	Être exposé à au moins un agent chimique cancérogène	9,3	5,0	6,3	11,0	3,0	6,4
	Être exposé à des agents biologiques	16,4	35,1	75,9	31,1	49,9	42,0
Contraintes psychosociales	Vivre en permanence ou régulièrement des situations de tension dans les rapports avec le public	10,3	9,3	16,7	11,6	11,5	11,6
	Vivre au travail au moins un comportement hostile actuellement	23,8	23,9	25,8	25,4	23,6	24,4

Source : Rapport annuel sur l'état de la fonction publique - édition 2013.

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

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

(2) position debout ou piétinement 20 h ou plus par semaine, manutention manuelle de charges 20 h ou plus par semaine, gestes répétitifs 10 h ou plus par semaine, vibrations transmises aux membres supérieurs 10 h ou plus par semaine, contraintes posturales 2 h ou plus par semaine (à genoux, bras en l'air, accroupi ou en torsion).

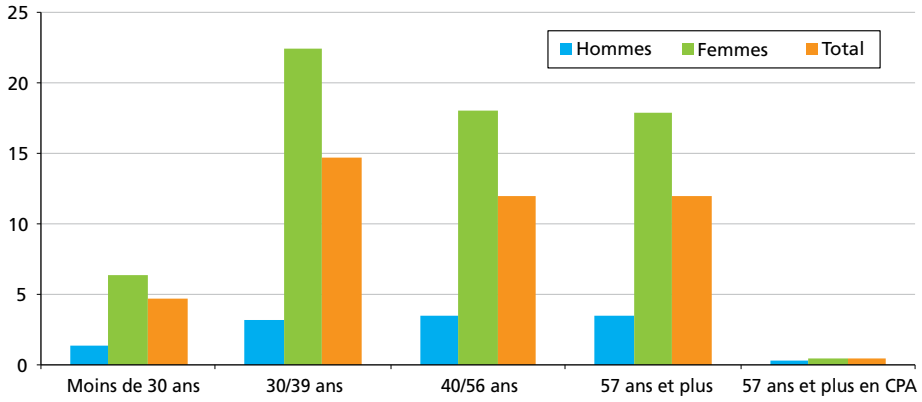
Figure CC-22 : Effectifs physiques des agents civils des trois versants de la fonction publique par statut (*), sexe et quotité de temps de travail au 31 décembre 2011 en France (métropole + DOM)

		Total effectifs	Quotité indéterminée	50 %	60 %	70 %	80 %	90 %	Effectifs à temps partiel	Effectifs à temps complet	Part des agents à temps partiel (en %)	CPA
3 FP	**Ensemble**	**5 040 481**	**167 793**	**175 517**	**95 574**	**95 407**	**374 198**	**99 357**	**1 007 846**	**4 029 057**	**20,0**	**3 578**
	Femmes	3 221 125	114 807	140 419	75 714	75 716	342 470	89 235	838 361	2 380 315	26,0	2 449
	Hommes	1 819 356	52 986	35 098	19 860	19 691	31 728	10 122	169 485	1 648 742	9,3	1 129
	dont titulaires	***3 786 576***	***38 789***	***76 466***	***43 469***	***43 226***	***306 099***	***82 452***	***590 501***	***3 192 919***	***15,6***	***3 156***
	Femmes	*2 398 491*	*30 034*	*65 757*	*36 110*	*35 938*	*285 139*	*75 258*	*528 236*	*1 868 058*	*22,0*	*2 197*
	Hommes	*1 388 085*	*8 755*	*10 709*	*7 359*	*7 288*	*20 960*	*7 194*	*62 265*	*1 324 861*	*4,5*	*959*

Source : Rapport annuel sur l'état de la fonction publique - édition 2013.
Champ : emplois principaux, tous statuts. Hors bénéficiaires de contrats aidés. France entière = métropole + DOM (hors COM et étranger).
(*) Les définitions des statuts ont été harmonisées dans les trois versants de la fonction publique (Dossier «Diversité des statuts et des situations d'emploi dans la fonction publique» du présent Rapport annuel).
(1) Pour les non-titulaires, il peut s'agir de temps partiel non choisi.
(2) La catégorie «autres catégories et statuts» recouvre principalement des enseignants des établissements privés sous contrat et des ouvriers d'État dans la FPE, des assistants maternels et familiaux dans la FPT, des médecins dans la FPH et des apprentis dans les trois versants.
(3) Pour respecter le secret statistique, dans la FPT les militaires (2 300 sapeurs pompiers de Marseille) sont regroupés avec les titulaires.
CPA : cessation progressive d'activité. Le dispositif est en voie d'extinction.
ns : non significatif.

Figure CC-23 : Part des agents titulaires de la FPE à temps partiel ou en CPA, par tranche d'âge et par sexe au 31 décembre 2011 en France (métropole + DOM)

(en %)



Source : Rapport annuel sur l'état de la fonction publique - édition 2013.

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

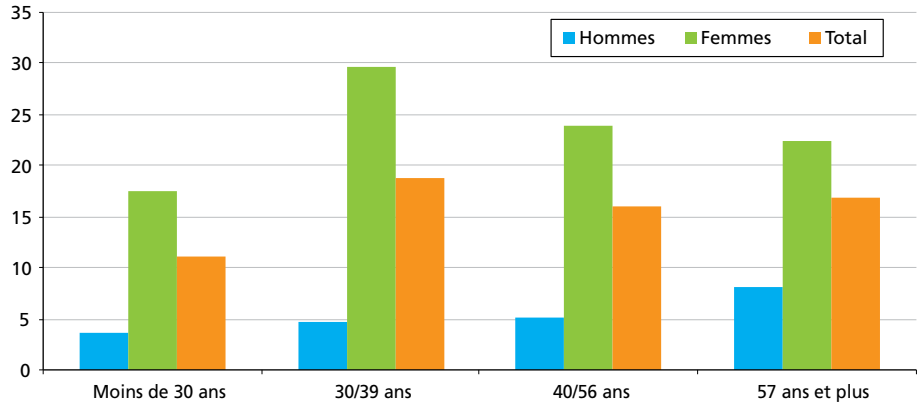
CPA : cessation progressive d'activité. En 2011, seuls les agents de 57 ans et plus sont concernés.

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

Note de lecture : 1,4 % des hommes de moins de 30 ans, titulaires de la FPE, sont à temps partiel. 0,3 % des hommes de 57 ans et plus, titulaires de la FPE, sont en CPA.

Figure CC-24 : Part des agents titulaires de la FPT à temps partiel ou en CPA [1], par tranche d'âge et par sexe au 31 décembre 2011 en France (métropole + DOM)

(en %)



Source : Rapport annuel sur l'état de la fonction publique - édition 2013.

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

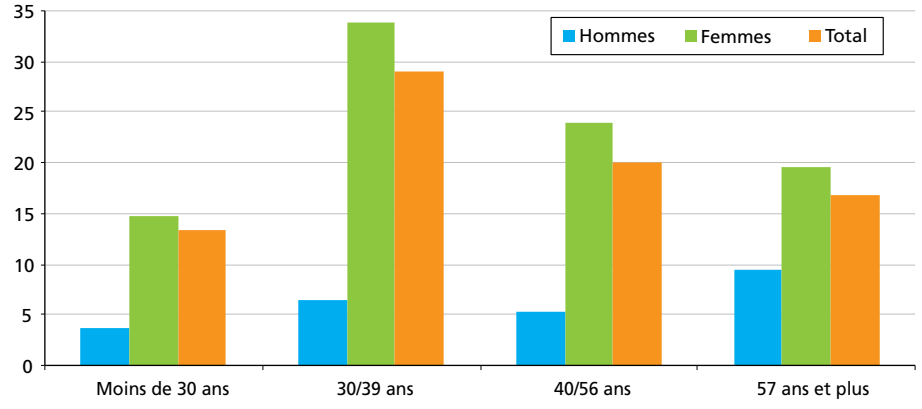
(1) Le nombre de titulaires de la FPT en CPA est non significatif au 31 décembre 2011, le dispositif est en voie d'extinction.

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

Note de lecture : 3,6 % des hommes de moins de 30 ans, titulaires de la FPT, sont à temps partiel. 8,1 % des hommes de 57 ans et plus, titulaires de la FPT sont à temps partiel.

Figure CC-25 : Part des agents titulaires de la FPH à temps partiel ou en CPA [1], par tranche d'âge et par sexe au 31 décembre 2011 en France (métropole + DOM)

(en %)



Source : Rapport annuel sur l'état de la fonction publique - édition 2013.

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

(1) Le nombre de titulaires de la FPH en CPA est non significatif au 31 décembre 2011, le dispositif est en voie d'extinction.

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

Note de lecture : 3,6 % des hommes de moins de 30 ans, titulaires de la FPH, sont à temps partiel. 9,5 % des hommes de 57 ans et plus, titulaires de la FPH, sont à temps partiel.

Figure CC-26 : Part des agents déclarant travailler au forfait dans les trois versants de la fonction publique par sexe en 2012

(en %)

	FPE	FPT	FPH	Ensemble 3 FP
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 : Rapport annuel sur l'état de la fonction publique - édition 2013.

Champ : France métropolitaine.

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

Congé parental

Figure CC-27 : Répartition par sexe, âge et catégorie hiérarchique des agents en congé parental dans les ministères au 31 décembre 2011

(en %)

Sexe	
Hommes	4,2
Femmes	95,8
Ensemble	100,0
Age	
Moins de 30 ans	11,9
30 à 39 ans	75,0
40 à 49 ans	12,8
50 ans et plus	0,3
Ensemble	100,0
Catégorie hiérarchique	
A+	0,8 (2)
A	72,0
B	11,6
C	15,6
Ensemble	100,0

Source : Rapport annuel sur l'état de la fonction publique - édition 2013.

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 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 pour 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. Cela 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 CC-28 : 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 : Rapport annuel sur l'état de la fonction publique - édition 2013.

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.

Relations professionnelles et dialogue social

Figure CC-29 : 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 2013

(en %)

Source : Rapport annuel sur l'état de la fonction publique - édition 2013.

Situation familiale

Figure CC-30 : Situation familiale des individus majeurs selon le type d'employeur

(en %)

		Ensemble	3 FP	FPE	FPT	FPH	Privé [2]	Actif sans emploi ou inactif
Vit en couple [1]		63,6	69,2	70,0	68,4	68,7	69,3	57,2
dont :	*Sans enfant* [3]	*31,6*	*22,4*	*22,9*	*21,9*	*22,4*	*22,9*	*42,0*
	Famille traditionnelle [3]	*28,5*	*41,8*	*42,8*	*41,2*	*40,7*	*41,2*	*13,4*
	Famille recomposée [3]	*3,5*	*4,9*	*4,3*	*5,2*	*5,6*	*5,1*	*1,7*
Ne vit pas en couple		36,4	30,8	30,0	31,6	31,3	30,7	42,8
dont :	*Sans enfant* [3]	*31,2*	*22,9*	*23,3*	*22,8*	*22,4*	*25,4*	*38,6*
	Famille monoparentale	*5,2*	*7,9*	*6,7*	*8,9*	*8,9*	*5,4*	*4,2*
Ensemble		100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0
dont :	*Sans enfant* [3]	*62,8*	*45,3*	*46,2*	*44,7*	*44,8*	*48,3*	*80,6*
	Avec enfants [3]	*37,2*	*54,6*	*53,8*	*55,3*	*55,2*	*51,7*	*19,3*
	Avec enfants [3] *de moins de 25 ans*	*34,1*	*52,7*	*52,3*	*52,8*	*53,3*	*50,1*	*14,6*

Source : Rapport annuel sur l'état de la fonction publique - édition 2013.

Champ : France métropolitaine, ménages ordinaires, individus âgés de 18 ans ou plus, enfants vivant en famille.

Note de lecture : 22,4% des agents de la fonction publique hospitalière vivent en couple sans enfant dans le logement.

(1) En couple dans le ménage.

(2) Salariés du privé et travailleurs indépendants.

(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 : Dans la version définitive du Rapport annuel sur l'État de la fonction publique édition 2013, les définitions sont recentrées dans le souci d'accroître la cohérence avec d'autres sources d'information de l'Insee et de l'Ined. L'enfant est désormais 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.

Liberté • Égalité • Fraternité
RÉPUBLIQUE FRANÇAISE

MINISTÈRE DE LA RÉFORME DE L'ÉTAT,
DE LA DÉCENTRALISATION ET DE LA FONCTION PUBLIQUE

2013

Protocole d'accord relatif à l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes dans la fonction publique

POLITIQUES D'EMPLOI PUBLIC

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

Protocole d'accord relatif à l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes dans la fonction publique

SOMMAIRE

AXE N° 1 Le dialogue social, élément structurant pour parvenir à l'égalité professionnelle 5

Mesure 1 Rendre obligatoire, à chaque niveau pertinent, l'élaboration d'un rapport de situation comparée de l'égalité professionnelle et élaborer des plans d'actions visant à promouvoir l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes 5

Mesure 2 Engager une réflexion partagée entre les employeurs publics et les organisations syndicales afin d'atteindre une représentation équilibrée entre les femmes et les hommes au sein des collèges de représentants des personnels dans les instances de dialogue social 6

Mesure 3 Engager une réflexion avec les employeurs territoriaux afin d'atteindre une représentation équilibrée entre les femmes et les hommes dans les instances de dialogue social 6

AXE N° 2 Rendre effective l'égalité entre les femmes et les hommes dans les rémunérations et les parcours professionnels de la fonction publique 7

Mesure 4 Mener une politique volontariste de suppression des inégalités salariales entre les femmes et les hommes 7

Mesure 5 Lutter contre les stéréotypes et les discriminations dans le cadre de l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes dans la fonction publique 8

Mesure 6 Vers un recrutement exemplaire : mettre en place une démarche de vérification du caractère non discriminatoire des processus de recrutement 9

Mesure 7 Faciliter l'égal accès des femmes et des hommes aux formations afin de favoriser leur parcours professionnel 10

Mesure 8 Supprimer les freins à l'avancement 10

Mesure 9 Présenter chaque année devant les CAP et les CCP des données sexuées concernant les avancements de grade et les promotions des agents publics 10

AXE N° 3 Pour une meilleure articulation entre vie professionnelle et vie personnelle 11

Mesure 10 Rendre de droit le congé de paternité et d'accueil de l'enfant dans la fonction publique 11

Mesure 11 Contribuer, pour ce qui concerne la fonction publique, aux négociations qui se dérouleront dans le secteur privé, notamment sur les conditions d'utilisation du congé parental par les deux parents et sa répartition entre eux 12

Mesure 12 Mieux informer les agents sur les règles applicables et les effets en termes de carrière des choix faits en matière de congés familiaux et de temps partiel 12

Mesure 13 Définir des dispositifs d'organisation du temps de travail visant à une meilleure articulation entre vie professionnelle et vie personnelle 12

Mesure 14 Dans le cadre de toutes les concertations à venir, promouvoir des dispositifs et des actions visant à une meilleure articulation entre vie professionnelle et vie personnelle 13

AXE N° 4 Prévenir toutes les violences faites aux agents sur leur lieu de travail et lutter contre le harcèlement sexuel et le harcèlement moral 13

Mesure 15 Prévenir et prendre en charge les violences faites aux agents sur leur lieu de travail 14

ANNEXES 15

Protocole d'accord relatif à l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes dans la fonction publique

2

Depuis 1946, l'égalité entre les femmes et les hommes est un principe constitutionnel sur le fondement duquel la loi garantit aux femmes des droits égaux à ceux des hommes dans tous les domaines. L'article 1er de la Constitution de 1958 prévoit ainsi, en son 2e alinéa, que « *la loi favorise l'égal accès des femmes et des hommes aux mandats électoraux et fonctions électives, ainsi qu'aux responsabilités professionnelles et sociales.* »

Ce principe a été rappelé par la loi du 13 juillet 1983 portant droits et obligations des fonctionnaires en son article 6 bis.

Cette égalité de droits et de statut, garantie aux femmes par la loi, reste à construire dans les faits, y compris dans la fonction publique. En dépit des principes prévus par le statut général des fonctionnaires, qui visent à combattre les discriminations et promouvoir l'égalité de traitement entre les femmes et les hommes, il n'en demeure pas moins des inégalités persistantes, tant dans les carrières, le déroulement des parcours professionnels qu'en matière de rémunérations et de pensions.

Le Gouvernement et les signataires du présent protocole d'accord ont la volonté de progresser résolument vers l'égalité réelle entre les femmes et les hommes dans la sphère publique. L'enjeu est à la fois de réaffirmer l'exemplarité des employeurs publics et de faire de l'égalité professionnelle un levier réel de transformation de la fonction publique dans les années à venir.

En cohérence avec les travaux du Comité interministériel aux droits des femmes et à l'égalité entre les femmes et les hommes, les signataires du présent protocole ont fait le choix d'inscrire cet objectif dans une démarche intégrée et décloisonnée, afin d'agir sur tous les leviers et d'impliquer tous les acteurs dans la mise en œuvre de cette politique.

Quatre axes de travail ont été dégagés au cours de la concertation, qui constituent l'architecture du présent protocole d'accord :

- le dialogue social comme élément structurant pour parvenir à l'égalité professionnelle ;
- rendre effective l'égalité entre les femmes et les hommes dans les rémunérations et les parcours professionnels de la fonction publique ;
- la meilleure articulation entre la vie professionnelle et la vie personnelle ;
- la prévention des violences faites aux agents sur leur lieu de travail.

Les orientations et les mesures présentées dans ce protocole d'accord fixent les principes communs applicables à l'ensemble des employeurs publics, dans les trois versants de la fonction publique.

Elles ont vocation, dans un cadre négocié avec les organisations syndicales, à faire l'objet d'une déclinaison conformément à l'article 8 bis de la loi du 13 juillet 1983 dans chaque département ministériel, au niveau central et déconcentré, dans les collectivités territoriales et leurs établissements publics, ainsi que dans les établissements relevant de la fonction publique hospitalière, afin de préciser le contenu du présent protocole d'accord et de lui donner toute sa portée concrète.

Certains thèmes, tels que la rénovation des recrutements et du déroulement de carrière, la formation professionnelle, les conditions de travail et la pénibilité au travail ou encore l'action sociale recouvrent un champ plus large que celui de l'égalité professionnelle, car ils concernent l'ensemble des agents de la fonction publique. Sans écarter toute mesure immédiate d'ores et déjà inscrite dans ce projet d'accord, le Gouvernement prend l'engagement que, dans le cadre des différents chantiers inscrits à l'agenda social, les enjeux liés à l'égalité entre les femmes et les hommes soient pris en compte et concertés à tous les niveaux.

À l'occasion de la grande conférence sociale, le Gouvernement et les partenaires sociaux sont convenus que l'égalité entre les femmes et les hommes devait être l'un des objectifs de l'état des lieux élaborés par le Conseil d'orientation des retraites et des différentes pistes de réformes des retraites qui seront élaborées par une commission *ad hoc* en 2013. Dans le cadre de ces travaux, une réflexion sera menée également dans les trois versants de la fonction publique afin d'analyser les conséquences des réformes passées, en cours ou à venir et d'apporter une contribution pour l'élaboration des pistes de réforme précitées sur la base d'indicateurs permettant d'identifier la situation particulière des femmes.

Le Gouvernement s'engage à prendre toutes les mesures nécessaires pour assurer l'effectivité de ces dispositions dans les trois versants de la fonction publique.

Un bilan sera élaboré chaque année sur la réalisation effective des mesures inscrites dans le présent protocole, et notamment leur mise en œuvre par les employeurs publics des trois versants de la fonction publique, et sera présenté devant le conseil commun de la fonction publique à l'occasion de l'examen du rapport annuel relatif à l'égalité professionnelle.

Un comité de suivi composé des signataires du protocole de l'accord examinera au moins une fois par an la mise en œuvre des mesures prévues par le présent protocole, et le respect de leur calendrier.

AXE N°1

Le dialogue social, élément structurant pour parvenir à l'égalité professionnelle

Le dialogue social est appelé à jouer un rôle renforcé pour faire progresser les conditions et modalités de gestion des agents publics. C'est dans ce cadre que les signataires du présent accord veulent voir l'égalité professionnelle figurer dans une démarche intégrée à tous les niveaux du dialogue social.

Des travaux seront engagés entre les employeurs et les représentants du personnel sur ce thème au sein du conseil commun de la fonction publique, de chaque conseil supérieur de la fonction publique, de chaque comité technique et dans l'ensemble des instances compétentes (comités d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail, commissions administratives paritaires, etc.).

Mesure 1 **Rendre obligatoire, à chaque niveau pertinent, l'élaboration d'un rapport de situation comparée de l'égalité professionnelle et élaborer des plans d'actions visant à promouvoir l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes**

La loi n° 83-635 du 13 juillet 1983 prévoit que les entreprises soumises au droit du travail présentent chaque année devant le comité d'entreprise ou les représentants du personnel un rapport de situation comparée (RSC) des conditions générales d'emploi et de formation des femmes et des hommes dans l'entreprise.

Cette démarche doit être étendue à la fonction publique, où la connaissance des inégalités entre les femmes et les hommes a été améliorée par la production de statistiques sexuées, mais où ces données sont encore trop souvent dispersées dans différents rapports et bilans ou étudiées dans le cadre de thématiques plus larges et souvent difficiles à comparer entre elles.

Ces études doivent être affinées afin de définir un socle minimum d'indicateurs communs et de les diffuser largement, de manière régulière, sur des supports spécifiquement dédiés à l'égalité professionnelle.

En cohérence avec le rapport annuel sur l'état de la fonction publique, les questions relatives à l'égalité professionnelle seront désormais abordées spécifiquement à deux niveaux :

- au travers du rapport annuel sur l'égalité entre les femmes et les hommes présenté devant le conseil commun de la fonction publique (CCFP) ;
- au travers de l'insertion dans les bilans sociaux d'un rapport de situation comparée présenté devant les comités techniques dans les trois versants de la fonction publique.

Les premiers rapports seront élaborés dès les rapports annuels et bilans produits en 2014 au titre de l'année 2013.

1.1 Le rapport annuel relatif à l'égalité professionnelle dans la fonction publique

À partir de 2013 et sur la base d'indicateurs communs aux trois versants de la fonction publique (joints en annexe 1), ce rapport présentera la situation respective des femmes et des hommes en matière de recrutement, de formation et de promotion professionnelles, de conditions de travail, de rémunération effective, de pensions et d'articulation entre l'activité professionnelle et la vie personnelle ou l'exercice de la responsabilité familiale. Il permettra de présenter devant le conseil commun de la fonction publique, ainsi que devant le conseil supérieur de chaque versant de la fonction publique des orientations pluriannuelles et un plan d'actions sur la question de l'égalité professionnelle.

Il s'appuiera notamment sur les données sexuées issues du rapport annuel sur l'état de la fonction publique et sera également enrichi de travaux de recherche complémentaires afin de développer une connaissance fine des mécanismes de reproduction des inégalités professionnelles.

1.2 Le rapport relatif à l'égalité professionnelle contenu dans le bilan social

Les bilans sociaux des employeurs relevant de la fonction publique de l'État, de la fonction publique territoriale et de la fonction publique hospitalière comprendront obligatoirement un volet égalité professionnelle. Ce rapport de situation comparée relatif à l'égalité professionnelle, présenté devant l'ensemble des comités techniques, devra permettre d'élaborer un plan d'actions destiné à assurer l'égalité professionnelle et à réduire les inégalités. Il sera établi, après avoir été concerté avec les organisations syndicales, et déterminera des objectifs et actions permettant de les atteindre, ainsi que les conditions de leur suivi.

Mesure 2 **Engager une réflexion partagée entre les employeurs publics et les organisations syndicales afin d'atteindre une représentation équilibrée entre les femmes et les hommes au sein des collèges de représentants des personnels dans les instances de dialogue social**

L'obligation d'une proportion minimale de 40 % de personnes de chaque sexe parmi les membres des conseil commun de la fonction publique, du conseil supérieur de la fonction publique de l'État, du conseil supérieur de la fonction publique territoriale et du conseil supérieur de la fonction publique hospitalière, prévue par l'article 53 de la loi n° 2012-347 du 12 mars 2012 ne s'applique pas aux membres représentant les organisation syndicales.

Les organisations syndicales s'engagent à poursuivre leurs efforts dans le domaine d'une représentation équilibrée entre les femmes et les hommes dans l'ensemble des instances de la fonction publique, et en premier lieu celles dont les représentants sont désignés (conseil commun de la fonction publique, conseils supérieurs, CHSCT), puis celles dans lesquelles ils sont élus (comités techniques, commissions administratives paritaires (CAP), commissions consultatives paritaires (CCP)).

En ce sens, une réflexion entre les employeurs publics et les organisations syndicales sera notamment engagée concernant l'organisation des réunions afin de faciliter une meilleure représentation des femmes dans les délégations, en lien avec les mesures inscrites dans l'axe 3 du présent protocole visant à définir des dispositions d'organisation du temps de travail en vue d'une meilleure articulation entre vie professionnelle et vie personnelle.

Cet objectif sera pris en compte en vue des élections professionnelles de 2014, notamment dans les instances dont les représentants font l'objet d'une désignation.

Mesure 3 **Engager une réflexion avec les employeurs territoriaux afin d'atteindre une représentation équilibrée entre les femmes et les hommes dans les instances de dialogue social**

L'obligation d'une proportion minimale de 40 % de personnes de chaque sexe parmi les membres du conseil commun de la fonction publique, du conseil supérieur de la fonction publique de l'État, du conseil supérieur de la fonction publique territoriale et du conseil supérieur de la fonction publique hospitalière, prévue par l'article 53 de la loi n° 2012-347 du 12 mars 2012, ne s'applique pas aux représentants des employeurs territoriaux.

En parallèle avec la réflexion menée avec les organisations syndicales sur ce sujet, la représentation équilibrée entre les femmes et les hommes est également un objectif à atteindre au sein du collège des employeurs territoriaux dans le conseil commun de la fonction publique et les conseils supérieurs de la fonction publique territoriale et hospitalière, ainsi que dans les comités techniques et CAP.

Des discussions seront engagées avec les représentants des employeurs territoriaux au conseil supérieur de la fonction publique territoriale pour prendre en compte cet objectif dans la composition de ces instances au prochain renouvellement des membres du conseil commun de la fonction publique et les conseils supérieurs de la fonction publique territoriale et hospitalière.

AXE N°2

Rendre effective l'égalité entre les femmes et les hommes dans les rémunérations et les parcours professionnels de la fonction publique

Les employeurs publics s'engagent à mettre en œuvre, dans les trois versants de la fonction publique, les mesures de nature à garantir l'égalité salariale et l'égalité des droits dans le déroulement de leur carrière, quel que soit le statut, titulaire ou non, des agents.

D'ores et déjà, l'article 56 de la loi du 12 mars 2012 prévoit que, chaque année civile, les nominations dans les emplois supérieurs et emplois de direction devront concerner au moins 40 % de personnes de chaque sexe à partir de 2018. Dès 2013, la proportion minimale de personnes de chaque sexe devant être nommées dans ces emplois est fixée à 20 %.

Le Gouvernement et les parties signataires entendent ne pas limiter leur action aux emplois supérieurs et de direction et souhaitent que les employeurs publics veillent à ce que les femmes à tous les niveaux bénéficient d'un parcours professionnel comparable à celui des hommes.

La réussite de la politique d'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes dans la fonction publique passe par trois axes majeurs :

- une évaluation précise des écarts de rémunération effective et la définition de stratégies pour établir un plan d'actions afin de les supprimer ;
- une évolution des mentalités et des comportements de tous (employeurs, cadres, responsables RH, représentants du personnel et ensemble des agents) afin de lutter contre les stéréotypes et contre les discriminations qui en découlent ;
- un meilleur accompagnement des parcours professionnels des femmes au sein de la fonction publique, en mettant l'accent sur les principales étapes du parcours professionnel (préparation aux concours, recrutements, formations, promotions et mutations), et en s'attachant à vérifier, à chacune de ces étapes, que ce principe est pris en compte de manière satisfaisante par les employeurs publics auprès de l'ensemble des agents relevant des trois versants de la fonction publique, quel que soit leur statut.

Mesure 4 Mener une politique volontariste de suppression des inégalités salariales entre les femmes et les hommes

Alors que l'égalité salariale est garantie par le statut de la fonction publique, on constate qu'à corps et fonction identiques, il existe des écarts significatifs de rémunération entre les femmes et les hommes. Ces différences de rémunérations ont un impact non seulement au cours de la vie active, mais également, au moment de la retraite, sur le montant des pensions.

Les facteurs sont multiples et méritent d'être clairement appréhendés afin d'y remédier.

Le ministère en charge de la fonction publique a engagé, avec la mission de lutte contre les discriminations et pour l'égalité du Défenseur des droits, un appel à projets de recherche dont l'objet est de solliciter des travaux empiriques quantitatifs sur la mesure et l'analyse des écarts de rémunération – y compris ceux liés au régime indemnitaire – entre les femmes et les hommes au sein des trois versants de la fonction publique en comparaison avec le secteur privé. Les résultats de ces travaux seront disponibles en 2014 et seront notamment présentés devant la formation spécialisée du conseil commun de la fonction publique en charge des questions relatives aux évolutions de l'emploi public et à la connaissance statistique de la situation, de la rémunération et des pensions des agents dans les trois versants de la fonction publique, afin d'engager un débat avec les membres du conseil commun de la fonction publique sur les suites à donner.

D'ores et déjà, il sera rappelé par voie de circulaire à l'ensemble des employeurs publics que les congés de maternité, les congés pathologiques et maladie afférents à la grossesse et les congés d'adoption ne doivent pas avoir d'impact

sur le déroulement de carrière, ni affecter la rémunération des agents. En effet, les procédures permettant d'apprécier la manière de servir (évaluation, réduction d'ancienneté, attribution des primes) ne doivent pas aboutir à pénaliser les agents concernés, durant les périodes d'absence ou du fait de l'absence liée au congé.

De même, les employeurs publics devront veiller à ce que les agents à temps partiel, à temps non complet ou incomplet bénéficient d'une évolution de carrière comparable à celle des agents à temps plein.

Dans le cadre de la concertation relative aux parcours professionnels, aux carrières et aux rémunérations, inscrite à l'agenda social, la situation des filières fortement féminisées et des écarts de rémunération qui peuvent être constatés avec des filières plus mixtes ou plus fortement masculines sera examinée à situation juridique égale et qualification égale.

Les agents à temps partiel, à temps non complet ou incomplet feront l'objet d'un suivi particulier en ce qui concerne notamment les évolutions professionnelles, l'accès aux promotions et aux formations.

Mesure 5 Lutter contre les stéréotypes et les discriminations dans le cadre de l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes dans la fonction publique

Le principe de lutte contre les discriminations, par exemple fondées sur le genre, est solidement ancré dans le paysage juridique, tant français qu'international.

La loi n° 2001-397 du 9 mai 2001 garantit le principe de l'égalité de traitement entre les femmes et les hommes et en ce qui concerne l'accès à l'emploi, à la formation et à la promotion professionnelles, ainsi que les conditions de travail. La loi n° 83-634 du 13 juillet 1983 portant droits et obligations des fonctionnaires prévoit que : « *aucune distinction, directe ou indirecte, ne peut être faite entre les fonctionnaires en raison de leur sexe.* »

Le respect du principe d'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes relève de la responsabilité de chaque employeur public.

5.1 Pour que cette politique puisse produire ses effets, des actions de sensibilisation à la prévention des discriminations et des stéréotypes relatifs à l'égalité professionnelle seront conduites à l'attention de l'ensemble des agents de la fonction publique dans ses trois versants, selon des modalités différenciées en fonction des publics concernés.

Elles prendront la forme d'actions de communication et d'actions de formation/d'information dont le contenu tiendra compte des réalités de situations rencontrées.

De même, des actions de formation et de sensibilisation aux enjeux de l'égalité devront être proposées à l'ensemble des gestionnaires des ressources humaines et cadres, notamment ceux conduisant des entretiens professionnels et d'évaluation.

Des référentiels de formation pourront être élaborés, afin de garantir que les contenus de formation seront de qualité et harmonisés sur le territoire.

5.2 L'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes doit faire partie intégrante des actions de sensibilisation des futurs agents publics lors de leur formation initiale au sein des écoles de service public, notamment au sein des écoles en charge de la formation des cadres dans les trois versants de la fonction publique. À ce titre, les écoles en charge de la formation initiale des fonctionnaires devront, dans le cadre des modules de formation, proposer une action de formation portant sur l'égalité professionnelle. Les modules de formation devront être revus pour en supprimer toute forme de stéréotype.

Une formation sur cette thématique sera également envisagée pour tous les personnels entrant dans la fonction publique pour la première fois, quel que soit leur mode de recrutement, dans le cadre des formations existantes de prise de poste.

Les questions concernant les formations relatives à l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes seront également évoquées lors des concertations portant spécifiquement sur la formation professionnelle des agents publics.

5.3 L'implication de tous les acteurs et l'appropriation par chacun des enjeux de l'égalité professionnelle nécessitent le déploiement d'une communication appropriée :

- toutes les communications internes ou externes, les campagnes de recrutement conduites par les administrations, les collectivités territoriales ou les établissements relevant de la fonction publique hospitalière feront l'objet d'une attention soutenue (choix des textes et de l'iconographie) afin que n'y soient pas véhiculés de stéréotypes pouvant porter atteinte à l'égalité professionnelle et à la mixité des filières et des emplois ;
- une communication sur les métiers menée par les employeurs publics s'attachera à promouvoir l'accès des femmes aux métiers traditionnellement masculins et l'accès des hommes aux métiers traditionnellement féminins dans le cadre d'une politique de promotion de la mixité des métiers.

5.4 Pour réaliser la mixité dans l'emploi et lutter contre les discriminations afin que les femmes et les hommes aient accès à tous les métiers en fonction de leurs compétences, une attention particulière doit être portée aux publications et descriptions d'emploi :

- les employeurs publics s'engagent à ce que soit effectuée une relecture du contenu des fiches métier des répertoires de métiers des trois versants de la fonction publique (*Répertoire interministériel des métiers de l'État*, *Répertoire des métiers territoriaux*, *Répertoire des métiers de la fonction publique hospitalière* et répertoires ministériels) afin de favoriser les intitulés ne faisant pas référence à un genre spécifique (par exemple, infirmière ou technicien) ou de toujours veiller à ajouter la spécification « (F/H) », ainsi que les compétences et qualités n'induisant pas un choix orienté ; ils s'engagent également à féminiser ou masculiniser les noms de métiers qui ne le sont pas encore ;
- les employeurs publics s'engagent également à veiller à ce que les fiches de poste sur concours ou hors concours soient neutres et s'adressent indifféremment aux femmes et aux hommes. Les compétences, diplômes, qualifications et expériences recherchés doivent être précisés et correspondre aux besoins du poste.

5.5 Dans le cadre des travaux du conseil commun de la fonction publique et notamment au sein de la formation spécialisée « Égalité, mobilité, parcours professionnels », des travaux seront initiés en 2013 afin de rénover la charte pour la promotion de l'égalité dans la fonction publique, en y incluant véritablement les trois versants de la fonction publique.

Mesure 6 Vers un recrutement exemplaire : mettre en place une démarche de vérification du caractère non discriminatoire des processus de recrutement

Le recrutement est l'un des leviers permettant de favoriser une plus grande mixité des emplois.

À ce titre, les employeurs publics s'engagent dans une démarche de vérification du caractère non discriminatoire des processus de recrutement, notamment au travers des rapports de jurys.

Les autorités en charge de l'organisation des concours et des examens professionnels auront l'obligation de veiller à ce que les membres des jurys de concours, d'examens professionnels ou de comités de sélection soient en mesure de rendre compte de leur évaluation.

Des formations spécifiques seront proposées aux membres des jurys de concours et d'examens professionnels, ainsi qu'aux membres des commissions administratives paritaires (représentants des personnels ou représentants des administrations ou des collectivités territoriales).

Des statistiques sexuées concernant les candidats inscrits, présents, admissibles et admis devront être publiées à l'issue des procédures de recrutement par concours. Un travail identique sera mené concernant les voies internes de promotion professionnelle : concours internes et examens professionnels principalement.

Afin de veiller à une composition équilibrée des jurys, la loi impose qu'à compter de 2015, chaque jury et comité de sélection devra respecter une proportion minimale de 40 % de chaque sexe parmi ses membres. Un décret sera présenté en ce sens devant le conseil commun de la fonction publique au 1er trimestre 2013.

Le principe d'une présidence alternée entre les femmes et les hommes dans les jurys de recrutement des concours, des examens professionnels et des comités de sélection dans les trois versants de la fonction publique sera mis en œuvre.

Mesure 7 Faciliter l'égal accès des femmes et des hommes aux formations afin de favoriser leur parcours professionnel

L'évolution dans un parcours professionnel est indissociable de la formation professionnelle. Pour favoriser le développement professionnel, certaines conditions de succès doivent être réunies. En regard du diagnostic établi dans chaque administration, collectivité ou établissement, des objectifs seront fixés.

Ainsi, les employeurs publics veilleront à ce que les formations professionnelles proposées aux femmes et aux hommes soient prioritairement situées dans une zone géographique proche des lieux de travail en respectant l'unicité et la qualité de la formation. Ils veilleront également à ce que les temps de formation proposés soient compatibles avec les rythmes de travail des agents, notamment pour ceux ayant des horaires atypiques.

Les employeurs publics développeront des outils pédagogiques, et en particulier l'utilisation de formations ouvertes à distance lorsque l'objet de la formation le justifie, en complément avec des formations présencielles afin de réduire la contrainte des déplacements.

L'accès des femmes aux formations promotionnelles devra être facilité.

À ce titre, une réflexion sera engagée dans le cadre des travaux à venir concernant la formation initiale des fonctionnaires, afin qu'ils puissent, dans le cadre de leur formation promotionnelle, disposer des moyens leur permettant de concilier leur vie personnelle et leur vie professionnelle, notamment en s'assurant que les écoles de formation puissent offrir, dans la mesure du possible, des prestations dans le domaine de l'action sociale.

En outre, les employeurs publics s'engagent à qu'il soit systématiquement proposé aux agents – femmes et hommes –, à l'issue d'une interruption de carrière d'une durée d'au moins un an, une action de formation d'adaptation à l'emploi, afin qu'ils puissent reprendre leurs fonctions dans les meilleures conditions.

Mesure 8 Supprimer les freins à l'avancement

Chaque employeur public engagera une réflexion sur les raisons qui peuvent limiter les promotions ou les avancements des femmes. Il conviendra, en particulier, de veiller à ce que l'obligation de mobilité géographique lors d'un avancement ou d'une promotion soit strictement justifiée par les caractéristiques de la carrière ou du corps ou cadre d'emploi concerné.

Mesure 9 Présenter chaque année devant les CAP et les CCP des données sexuées concernant les avancements de grade et les promotions des agents publics

Dans leurs travaux, les commissions administratives paritaires (CAP) et les commissions consultatives paritaires (CCP) prendront en compte les questions de l'égalité entre les femmes et les hommes dans les avancements et promotions des agents publics.

Un bilan annuel sera présenté devant les CAP et les CCP, intégrant des données par genre des avancements et des promotions.

Ces données seront intégrées au rapport de situation comparée présenté devant le comité technique dans le cadre du bilan social, et serviront pour la définition et la présentation des mesures proposées dans le plan d'actions de promotion de l'égalité professionnelle.

AXE N°3

Pour une meilleure articulation entre vie professionnelle et vie personnelle

Il est de la responsabilité sociale des employeurs publics d'actionner les leviers qui sont à leur disposition pour favoriser un meilleur équilibre et un meilleur partage des temps de vie professionnelle et de vie personnelle, quelle que soit la situation familiale ou personnelle des agents. Les congés liés à la famille, les horaires de travail, les modes de garde des enfants, le logement, les transports sont autant d'éléments à prendre en compte dans la réflexion globale sur l'égalité professionnelle et dans la gestion des ressources humaines.

Un des freins identifiés à l'égalité professionnelle est une répartition déséquilibrée entre les femmes et les hommes des tâches liées à la famille (enfants, ascendants) et du temps qui lui est consacré, non seulement au cours de la journée mais également tout au long de la vie. Les dispositifs des congés accordés lors de l'arrivée d'un enfant au foyer peuvent être repensés afin de favoriser la coparentalité et de lever les freins, directement ou indirectement, à la carrière des femmes.

Il est à noter que certains sujets abordés ici ne seront pas négociés dans ce cycle, soit parce qu'ils seront traités dans les instances idoines (action sociale), soit parce qu'ils dépassent le cadre de la fonction publique (réforme du congé parental).

Mesure 10 Rendre de droit le congé de paternité et d'accueil de l'enfant dans la fonction publique

Institué en 2002 pour les salariés des secteurs public et privé, le congé de paternité a connu une montée en puissance significative : 70 % des personnes concernées y ont recours, tous secteurs confondus, avec un succès marqué dans la fonction publique (87 % des agents concernés l'ont pris).

Prenant acte de l'évolution de la société, le congé de paternité est devenu un congé de paternité et d'accueil de l'enfant à l'issue du vote du projet de loi de financement de la sécurité sociale pour 2013.

Afin de favoriser la coparentalité dès la naissance de l'enfant, et afin de faire un geste fort dans ce sens, il est proposé que ce congé devienne de droit pour l'ensemble des agents exerçant dans la fonction publique, titulaires et non titulaires, sans condition d'ancienneté et sans perte de rémunération, quel que soit l'employeur public.

Ainsi, chaque agent aura le droit de prendre ce congé, sans qu'il puisse être refusé par l'employeur.

D'une durée de 11 jours calendaires consécutifs (soit 9 jours ouvrés maximum) et en cas de naissances multiples, de 18 jours calendaires consécutifs (soit 14 jours ouvrés maximum), ce congé devra être utilisé dans les 4 mois suivant la naissance de l'enfant.

À la demande de l'agent, l'utilisation de ces congés pourra être fractionnée en deux périodes durant la période de 4 mois, dans le respect des droits existants.

Si ces jours de congé ne sont pas pris, ils sont perdus et ne pourront pas être déposés sur un compte épargne-temps.

Les modifications législatives et réglementaires nécessaires seront engagées dès le premier semestre 2013.

Mesure 11 Contribuer, pour ce qui concerne la fonction publique, aux négociations qui se dérouleront dans le secteur privé, notamment sur les conditions d'utilisation du congé parental par les deux parents et sa répartition entre eux

À la suite de la conférence sociale des 9 et 10 juillet 2012, et dans le cadre de l'agenda social, le Gouvernement a décidé d'engager une réflexion afin d'améliorer l'articulation entre vie professionnelle et vie personnelle.

En parallèle avec les négociations ouvertes sur le thème de l'égalité professionnelle dans la fonction publique, une réflexion sur le congé parental est initiée avec les partenaires sociaux du secteur soumis au droit du travail dans le cadre d'une négociation interprofessionnelle sur l'égalité professionnelle et la qualité de vie au travail (septembre 2012 - mars 2013).

Afin de parvenir à une modernisation coordonnée du congé parental dans tous les secteurs, public comme privé, une réflexion sera engagée avec les organisations syndicales, les représentants des employeurs des trois versants de la fonction publique, dans le cadre des négociations conduites dans le secteur soumis au droit du travail, notamment pour déterminer les mesures qui seront proposées afin d'assurer un meilleur partage de ce congé entre les femmes et les hommes.

Dès 2013, une réflexion sera par ailleurs engagée avec les organisations syndicales et les représentants des employeurs publics sur les autres congés familiaux, notamment s'agissant du congé de solidarité familiale, en cas de prise en charge d'ascendants ou de proches en fin de vie, et du congé de présence parentale en cas d'enfants malades ou handicapés.

Mesure 12 Mieux informer les agents sur les règles applicables et les effets en termes de carrière des choix faits en matière de congés familiaux et de temps partiel

Les agents ne sont pas assez informés des incidences de la prise de différents congés familiaux, position d'activité ou temps partiel sur leur carrière et, à plus long terme, sur leurs droits à pension.

En effet, le choix pour un agent de prendre un congé parental, un congé de solidarité familiale (en cas de prise en charge d'ascendants ou de proches en fin de vie), un congé de présence parentale (en cas d'enfants malades ou handicapés), de demander une disponibilité pour élever un enfant de moins de 8 ans ou de demander un temps partiel doit être fait en ayant la parfaite connaissance des conséquences de sa décision sur sa carrière et, à terme, sur le montant de sa pension.

Un guide commun aux trois versants de la fonction publique sera élaboré au premier semestre 2013 à cet effet et diffusé à tous les agents.

En outre, un meilleur accompagnement des agents demandant un congé familial doit être mis en place au niveau de chaque employeur. Selon des modalités à adapter en fonction des spécificités de chaque versant de la fonction publique, un entretien professionnel sera proposé à chaque agent. Cet entretien qui aura lieu avant le départ de l'agent et avant sa reprise de fonctions, devra permettre de préparer au mieux son retour au travail. Dans ce cadre, des actions de formation seront proposées aux agents qui ont connu une interruption de plus d'un an de leurs fonctions afin qu'ils puissent reprendre leurs fonctions dans de bonnes conditions.
.

Mesure 13 Définir des dispositifs d'organisation du temps de travail visant à une meilleure articulation entre vie professionnelle et vie personnelle

Au sein des administrations, des collectivités et des établissements relevant de la fonction publique hospitalière, des chartes du temps seront négociées et mises en œuvre.

Les facteurs-clés de la réussite sont l'implication de l'encadrement, la transparence dans l'application des chartes du temps, ainsi qu'une évaluation permettant une application plus large (ou non) et des ajustements en fonction des résultats.

Un bilan des chartes du temps existantes sera présenté devant le conseil commun de la fonction publique dès la fin 2013.

Mesure 14 **Dans le cadre de toutes les concertations à venir, promouvoir des dispositifs et des actions visant à une meilleure articulation entre vie professionnelle et vie personnelle**

14.1 Le chantier de l'action sociale étant inscrit à l'agenda social, la concertation qui s'engagera dans ce cadre début 2013 traitera des actions pouvant apporter des réponses aux attentes des agents de la fonction publique, notamment concernant :

- les différents modes de garde des enfants et leurs activités périscolaires ;
- la prise en charge des personnes en situation de perte d'autonomie ;
- l'aide au logement et aux transports.

Ce volet, structurant pour une meilleure articulation entre vie professionnelle et vie personnelle, sera débattu dans le cadre de la concertation « action sociale » en 2013 pour la fonction publique de l'État, et dans les instances pertinentes pour les deux autres versants de la fonction publique.

14.2 Dans ce même esprit visant à favoriser la mixité des emplois, et sur la base des analyses existantes menées notamment par l'Agence nationale pour l'amélioration des conditions de travail (ANACT), la concertation sur les conditions de vie au travail, prévue à l'agenda social, prendra en compte la situation et les difficultés particulières des femmes en matière de conditions de travail et de santé et sécurité au travail, en s'appuyant notamment sur le document unique.

AXE N°4

Prévenir toutes les violences faites aux agents sur leur lieu de travail et lutter contre le harcèlement sexuel et le harcèlement moral

Ainsi que le dispose la loi du 13 juillet 1983, « *La collectivité publique est tenue de protéger les fonctionnaires contre les menaces, violences, voies de fait, injures, diffamations ou outrages dont ils pourraient être victimes à l'occasion de leurs fonctions, et de réparer, le cas échéant, le préjudice qui en est résulté.* »

La loi du 6 août 2012 relative au harcèlement sexuel fixe désormais une nouvelle définition du harcèlement sexuel dans le code pénal, le code du travail et la loi du 13 juillet 1983 portant droits et obligations des fonctionnaires.

Ainsi, il est affirmé qu'aucun agent public ne doit subir les faits :

- soit de harcèlement sexuel, constitué par des propos ou comportements à connotation sexuelle répétés qui soit portent atteinte à sa dignité en raison de leur caractère dégradant ou humiliant, soit créent à son encontre une situation intimidante, hostile ou offensante ;
- soit assimilés au harcèlement sexuel, consistant en toute forme de pression grave, même non répétée, exercée dans le but réel ou apparent d'obtenir un acte de nature sexuelle, que celui-ci soit recherché au profit de l'auteur des faits ou au profit d'un tiers.

Aucune mesure concernant notamment le recrutement, la titularisation, la formation, la notation, la discipline, la promotion, l'affectation et la mutation ne peut être prise à l'égard d'un agent :

- parce qu'il a subi ou refusé de subir les faits de harcèlement sexuel mentionnés ci-dessus, y compris si les propos ou comportements n'ont pas été répétés ;
- parce qu'il a formulé un recours auprès d'un supérieur hiérarchique ou engagé une action en justice visant à faire cesser ces faits ;
- ou bien parce qu'il a témoigné de tels faits ou qu'il les a relatés.

Est passible d'une sanction disciplinaire tout agent ayant procédé ou enjoint de procéder aux faits de harcèlement sexuel mentionnés ci-dessus, sans préjudice des sanctions pénales pouvant être par ailleurs appliquées, conformément aux dispositions du code pénal.

La nouvelle rédaction de l'article 225-1 du code pénal permet de mettre clairement en évidence la protection assurée par la loi aux personnes transsexuelles ou transgenres, qui seraient victimes de discrimination.

Par ailleurs, la loi du 6 août 2012 modifie l'article 222-33-2 du code pénal relatif au harcèlement moral en précisant que le fait de harceler autrui par des agissements répétés ayant pour objet ou pour effet une dégradation des conditions de travail susceptible de porter atteinte à ses droits et à sa dignité, d'altérer sa santé physique ou mentale ou de compromettre son avenir professionnel, est désormais puni de deux ans d'emprisonnement et de 30 000 euros d'amende.

Mesure 15 Prévenir et prendre en charge les violences faites aux agents sur leur lieu de travail

L'employeur a l'obligation de prévenir la violence par toutes les mesures appropriées sur le lieu de travail, de prendre en charge la situation, le cas échéant, et de transmettre les cas de harcèlement et de violence aux acteurs de la prévention.

Afin de prévenir les cas de harcèlement sexuel ou moral, et plus largement les cas de violences faites aux agents sur leur lieu de travail (ou de violences familiales détectées sur le lieu de travail), une circulaire de la ministre en charge de la fonction publique rappellera les nouvelles dispositions relatives au délit de harcèlement sexuel prévues par la loi pénale et leur impact dans les trois versants de la fonction publique, les obligations de prévention, de conseil et de protection qui incombent aux employeurs publics.

L'information, la formation initiale et la formation continue des agents publics revêtent une importance stratégique en matière de prévention du harcèlement. La formation est de surcroît complémentaire avec les mesures mises en œuvre par les acteurs de la prévention dans la fonction publique sur le sujet.

À cet effet, des formations spécifiques pour mieux connaître, prévenir et traiter le harcèlement sexuel et moral devront être mises en place par les employeurs publics. Tout nouvel entrant dans la fonction publique devra recevoir une formation dédiée à ces problématiques, qui s'inscrira au sein de la thématique plus générale de la santé et de la sécurité au travail. Ces formations intègreront une sensibilisation sur les violences particulières faites aux femmes et les ressources qui peuvent être offertes aux femmes qui en sont victimes.

En matière de formation continue, proposer des formations pour les agents des services de ressources humaines et pour l'encadrement s'avère indispensable. En effet, les obligations légales qui résultent de la loi du 6 août 2012 doivent être intégrées dans tous les actes de gestion des ressources humaines et de management et concernent plus particulièrement la protection de l'agent public, l'obligation de signalement, la prise en charge de la victime et les sanctions encourues.

Les comités d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail et les acteurs opérationnels en matière d'hygiène et de sécurité (médecins de prévention, médecins du travail, assistants sociaux, psychologues du travail, etc.) doivent être mobilisés, chacun dans son champ de compétence, dans les démarches de prévention.

ANNEXES

ANNEXE N°1

Socle commun d'indicateurs « égalité professionnelle » présents dans le rapport de situation comparée au sein des bilans sociaux dans chaque versant de la fonction publique, ainsi que dans le rapport annuel « Égalité professionnelle » présenté devant le conseil commun de la fonction publique

ANNEXE N°2

Textes, actions et calendrier

ANNEXE N°1

Socle commun d'indicateurs « égalité professionnelle » présents dans le rapport de situation comparée au sein des bilans sociaux dans chaque versant de la fonction publique, ainsi que dans le rapport annuel « Égalité professionnelle » présenté devant le conseil commun de la fonction publique

Rapport de situation comparée (secteur privé) (art. D. 2323-12 du code du travail) Indicateurs sur la situation comparée des femmes et des hommes dans l'entreprise		Socle d'indicateurs du rapport de situation comparée au sein des bilans sociaux dans chaque versant de la fonction publique *Toutes les données sont par sexe*	Indicateurs 3FP présents dans le Rapport annuel "Égalité professionnelle" présenté devant le CCFP *Toutes les données sont par sexe et issues du rapport annuel sur l'état de la fonction publique*	Sources pour les indicateurs 3FP	Nombre d'indicateurs à satisfaire **27**
1° Conditions générales d'emploi	**a) Effectifs**	Effectifs physiques et en ETP (en ETPR pour la FPH) des titulaires et non-titulaires et autres statuts (militaires, ouvriers d'État, etc.) : répartition par catégorie hiérarchique (A+, A, B, C) par PCS et, pour les non- titulaires, par type de contrat	Idem	SIASP	1
		Âge moyen et médian par statut, par catégorie hiérarchique (A+, A, B, C) et PCS	Idem	SIASP	2
	b) Durée et organisation du travail	Répartition des effectifs selon la durée du travail : temps complet, temps partiel, temps incomplet/non complet	Idem	SIASP ; enquête Emploi Insee	3
		Répartition des effectifs selon l'organisation du travail : travail de nuit, horaires variables, travail atypique dont travail durant le week-end (avec définition)	Idem	Articulation entre enquêtes spécifiques ponctuelles (enquête RPS 2015 ; enquête Conditions de Travail 2012 (DGAFP/Dares/Drees) ; enquête SUMER 2010 (Dares/DGAFP) ; enquête (COI 2007) et données macro annuelles (enquête Emploi Insee)	4
			Nombre d'agents rémunérés par des employeurs multiples 3FP	*SIASP/DADS ; enquête Emploi Insee*	*4 bis*
	c) Comptes épargne-temps	Nombre d'agents ayant ouvert un CET ; nombre de jours stockés ; nombre de jours utilisés	Idem	Enquête CET, DGAFP ; enquête ponctuelle DGCL sur la FPT ; enquêtes ponctuelles DGOS sur la FPH	5
	d) Embauches et départs	Répartition agents recrutés selon le statut par type de recrutement (concours externe, interne, sans concours, mutation, embauche) et par catégorie hiérarchique (A+, A, B, C)	Idem	SIASP ; enquête annuelle Recrutements FPE, DGAFP ; ENA/DGAFP ; IRA/DGAFP ; centres de gestion FPT ; CNFPT ; CNG-FPH	6
			Part d'embauche de travailleurs handicapés	*FIPHFP (la donnée sur les embauches n'est pas fournie pour l'instant par le FIPHFP, donc à demander)*	*6 bis*
		Répartition des départs par catégorie hiérarchique (A+, A, B, C) et selon le statut par motif : retraite, démission, fin de contrat de travail à durée déterminée, inaptitude définitive, décès	idem	SIASP ; articulation avec entrées en pension (DGFiP - Service des retraites de l'État ; CNRACL ; FSPOEIE ; Ircantec)	7
		Effectif d'agents titulaires dont la pension est entrée en paiement année x ; âge moyen de départ à la retraite (catégories sédentaires et actives)	Effectif d'agents titulaires dont la pension est entrée en paiement année x ; âge moyen d'entrée en paiement de la pension (catégories sédentaires et actives) ; part des retraites liquidées avec décote et surcote	DGFiP - Service des retraites de l'État ; CNRACL ; FSPOEIE	8
	e) Position-nement	Répartition des effectifs des emplois supérieurs et dirigeants	Idem	SIASP ; articulation avec centres de gestion pour la FPT ; CNG FPH	9
		Flux annuels de nominations aux emplois supérieurs et dirigeants (loi du 12 mars 2012)	Idem	Remontées DGAFP ; DGCL ; DGOS	10
		Répartition des candidats aux concours et examens professionnels (inscrits/présents/admissibles/admis)	Idem	Enquête annuelle Concours FPE, DGAFP ; ENA/DGAFP ; IRA/DGAFP ; centres de gestion FPT ; CNFPT ; CNG-FPH ; enquêtes spécifiques éventuellement	11
	f) Promotions	Répartition des agents promus/promouvables par grade et durée moyenne entre deux promotions	Nombre d'agents ayant bénéficié d'un changement de statut, de catégorie, de grade ou de corps au sein de la même catégorie, de PCS (ultérieurement par motif) au cours de l'année/au cours des 3 ou 5 dernières années ; durée moyenne entre deux promotions	SIASP + panel ; suivi de cohortes	12

Les indicateurs 4 bis, 6 bis et 27 bis sont présents uniquement dans le rapport annuel "Egalité professionnelle" présenté devant le CCFP.

Rapport de situation comparée (secteur privé) (art. D. 2323-12 du code du travail) Indicateurs sur la situation comparée des femmes et des hommes dans l'entreprise		**Socle d'indicateurs du rapport de situation comparée au sein des bilans sociaux dans chaque versant de la fonction publique** *Toutes les données sont par sexe*	**Indicateurs 3FP présents dans le Rapport annuel "Égalité professionnelle" présenté devant le CCFP** *Toutes les données sont par sexe et issues du rapport annuel sur l'état de la fonction publique*	**Sources pour les indicateurs F3P**	**Nombre d'indicateurs à satisfaire** **27**
1° Conditions générales d'emploi	**f) Promotions**	Répartition des agents bénéficiant d'une promotion interne par corps ou cadre d'emploi	Idem	SIASP ultérieurement dans version 4DS	13
		Taux de mobilité géographique, catégorielle, statutaire et structurelle (inter-employeurs au sein du même versant)	Taux de mobilité géographique, catégorielle, statutaire, structurelle (inter-employeurs au sein du même versant) et inter-fonctions publiques	SIASP ; enquête TEMS ; BS (FPT et FPH)	14
		Part des femmes dans la composition des jurys de concours et examens professionnels ; part de présidentes de jurys de concours et examens professionnels	Idem	Enquête DGAFP (à relancer) ; FPT et FPH à préciser	15
2° Rémunérations		Rémunérations nettes mensuelles moyennes par statut, par catégorie hiérarchique (A+, A, B, C) et par PCS ; rémunérations par décile	Idem	SIASP	16
		Part des primes et indemnités dans la rémunération globale par catégorie hiérarchique (A+, A, B, C)	Idem	SIASP	17
3° Formation		Nombre moyen de jours de formation statutaire (dont suite à promotion), professionnelle par catégorie hiérarchique (A+, A, B, C)	Nombre moyen de jours de formation statutaire (dont suite à concours interne ou changement de corps), formation professionnelle par catégorie hiérarchique (A+, A, B, C)	Enquête annuelle Formation pour la FPE ; BS (CNFPT/DGCL) pour la FPT et autres à préciser pour FPT et FPH ; enquêtes spécifiques éventuelles	18
		Nombre d'agents bénéficiant de congés de formation professionnelle et promotionnelle	Nombre d'agents bénéficiant de congés de formation professionnelle et formation suite à concours interne ou changement de corps	Enquête annuelle Formation pour la FPE ; à préciser pour FPT et FPH ; à combiner avec enquête AES Insee ; enquêtes spécifiques éventuelles	19
4° Conditions de travail		Nombre d'accidents de travail au cours de l'année n (taux de fréquence des accidents du travail) ; nombre de maladies professionnelles ; nombre d'allocations temporaires pour invalidité (ATI)	Idem	Entrepôt INVS en cible ; FPE : dernière enquête datant de 2006 pour accidents et maladies professionnels ; prochaine enquête en lien avec la négociation 2013 Santé et sécurité au travail ; FPT : DGCL et BS ; FPH : enquêtes et BS. ATI : SRE et CNRACL	20
5° Congés		Nombre d'agents ayant pris un congé de paternité par catégorie hiérarchique ; nombre de jours de congés de paternité pris par agent par catégorie hiérarchique par rapport au nombre de jours de congés théoriques	Idem	Enquête annuelle TEMS FPE ; BS pour FPT ; à préciser pour FPH	21
		Nombre d'agents ayant pris des congés d'une durée égale ou supérieure à six mois : congé parental, adoption et autres congés liés à la famille ; mise en disponibilité par motif (accompagnement personnes en fin de vie ou en situation de dépendance, convenance personnelle) ; suivi des entretiens réalisés avant ou au retour de ces congés	Idem	Enquête annuelle TEMS FPE ; BS (pour mise en disponibilité par motif) + enquêtes spécifiques éventuelles	22
		Nombre et types d'actions menées pour accompagner l'agent partant en congé parental	Idem	BS	23
6° Organisation du temps de travail	**a) Organisation**	Nombre de chartes du temps	Idem	BS	24
	b) Temps partiel	Nombre d'agents à temps plein bénéficiant d'un travail à temps partiel à leur demande par catégorie hiérarchique (A+, A, B, C)	Idem	Combinaison entre enquête Emploi Insee et SIASP pour chaque versant FP	25
		Nombre d'agents à temps partiel bénéficiant d'un travail à temps plein à leur demande par catégorie hiérarchique (A+, A, B, C)	Idem	Combinaison entre enquête Emploi Insee et SIASP pour chaque versant FP	26
	c) Services de proximité	Dépenses d'action sociale (en euros) pour garde d'enfants (CESU, places en crèche, activités parascolaires, etc.)	Idem	LFI/DGAFP FPE ; CGOS FPH ; DGCL/CNFPT	27
			Part de familles monoparentales (sexe de la personne de référence du ménage)	*Articulation entre enquêtes spécifiques ponctuelles (enquête Famille-Logement 2011 (Ined/Insee/DGAFP) ; enquête Famille-Employeur 2005 (Ined/Insee) et données macro annuelles (enquête Emploi Insee)*	*27bis*

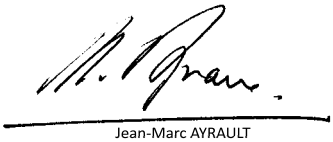
ANNEXE N°2 Textes, actions et calendrier

Protocole	Intitulé de la mesure	Textes et actions	Calendrier
Préambule	Mise en place d'un comité de suivi composé des signataires du protocole de l'accord qui examinera au moins une fois par an la mise en œuvre des mesures prévues par le présent protocole, et le respect de leur calendrier		2013
	AXE 1 : Le dialogue social, élément structurant pour parvenir à l'égalité professionnelle		
Mesure 1	Mise en place d'un rapport de situation comparée "Egalité professionnelle " présenté devant le CCFP	Décret	Présentation du projet de décret 1er trimestre 2013
	Mise en place d'un rapport de situation comparée de l'égalité professionnelle dans les bilans sociaux et élaboration de plans d'actions visant à promouvoir l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes		RSC en 2014 pour l'année 2013
Mesure 2	Engager une réflexion partagée entre les employeurs publics et les organisations syndicales afin d'atteindre une représentation équilibrée entre les femmes et les hommes au sein des collèges de représentants des personnels dans les instances de dialogue social	Mise en place du GT	En vue des élections professionnelles de 2014
Mesure 3	Engager une réflexion avec les employeurs territoriaux afin d'atteindre une représentation équilibrée entre les femmes et les hommes dans les instances de dialogue social	Mise en place du GT	1er trimestre 2013
AXE 2 : Rendre effective l'égalité entre les femmes et les hommes dans les rémunérations et les parcours professionnels dans la fonction publique			
Mesure 4	Mener une politique volontariste de suppression des inégalités salariales entre les femmes et les hommes	Convention de recherche DGAFP/Défenseur des droits avec des laboratoires de recherche pour mesurer et analyser les écarts de rémunération F-H	Choix des laboratoires de recherche décembre 2012 ; publication des résultats : juin 2014
		Circulaire pour les trois versants de la fonction publique rappelant que les congés de maternité, d'adoption et autres congés, ainsi que le temps partiel de doivent pas pénaliser les agents concernés et notamment via l'appréciation sur leur manière de servir	1er trimestre 2013
Mesure 5	Lutter contre les stéréotypes et les discriminations		
5.1		Elaboration de référentiels de formation sur l'égalité professionnelle à l'attention des gestionnaires RH, des cadres, membres des jurys de concours et d'examens, membres des CAP, écoles de service public	1er semestre 2013
5.3		Campagne de communication sur l'égalité professionnelle	2013
5.4		Révision des répertoires des métiers dans les 3 versants de la FP et des fiches de poste	2013
5.5		Rénovation de la Charte de la promotion de l'égalité dans la fonction publique dans le cadre des travaux de la formation spécialisée "Égalité, mobilité, parcours professionnels" du CCFP ; constitution d'un GT associant les organisations syndicales	1er semestre 2013
Mesure 6	Vers un recrutement exemplaire : mettre en place une démarche de vérification du caractère non discriminatoire des processus de recrutement	Publication de statistiques sexuées des candidats inscrits, présents, admissibles, admis pour les recrutements par concours et par promotion	2013
	Représentation équilibrée dans les jurys et comités de sélection	Décret	Présentation du projet de décret devant le CCFP 1er trimestre 2013
	Présidence alternée F-H des jurys et comités de sélection	Circulaire	1er trimestre 2013

Protocole	Intitulé de la mesure	Textes et actions	Calendrier
Mesure 7	Faciliter l'égal accès des femmes et des hommes aux formations afin de favoriser leur parcours professionnel	Circulaire demandant aux employeurs de proposer aux agents après une interruption d'au moins un an une action d'adaptation à l'emploi	1er trimestre 2013
Mesure 8	Supprimer les freins à l'avancement	Révision générale des règles d'avancement et de promotion au regard des obligations de mobilité géographique	2013
Mesure 9	Présenter chaque année devant les CAP et les CCP des données sexuées concernant les avancements de grade et les promotions des agents publics	Données à intégrer dans le bilan social	2013
AXE 3 : Pour une meilleure articulation entre vie professionnelle et vie personnelle			
Mesure 10	Rendre de droit le congé de paternité et d'accueil de l'enfant dans la fonction publique	Modification de la loi n° 84-16 du 11 janvier 1984 (FPE), la loi n° 84-53 du 26 janvier 1984 (FPT) et la loi n° 86-33 du 9 janvier 1986 (FPH)	2013
Mesure 11	Contribuer, pour ce qui concerne la fonction publique, aux négociations qui se dérouleront dans le secteur privé, notamment sur les conditions d'utilisation du congé parental par les deux parents et sa répartition entre eux	Mise en place du GT	2013
Mesure 12	Mieux informer les agents sur les règles applicables et les effets en termes de carrière des choix faits en matière de congés familiaux et de temps partiel	Publication d'un guide d'information commun aux trois versants de la FP	1er semestre 2013
		Circulaire demandant aux employeurs de proposer aux agents des entretiens professionnels avant le départ de l'agent et après la reprise de fonctions	1er trimestre 2013
Mesure 13	Définir des dispositifs d'organisation du temps de travail visant à une meilleure articulation entre vie professionnelle et vie personnelle	Bilan présenté devant le CCFP dans le cadre du rapport "Egalité professionnelle"	2014
Mesure 14	Dans le cadre de toutes les concertations à venir, promouvoir des dispositifs et des actions visant à une meilleure articulation entre vie professionnelle et vie personnelle	Concertation "Action sociale" dans la fonction publique	2013
		Concertation "Conditions de vie au travail" dans la fonction publique	2013
AXE 4 : Prévenir toutes les violences faites aux agents sur leur lieu de travail et lutter contre le harcèlement sexuel et le harcèlement moral			
Mesure 15	Prévenir et prendre en charge les violences faites aux agents sur leur lieu de travail	Circulaire d'application de la loi du 6 août 2012 dans les trois versants de la fonction publique	1er trimestre 2013
		Élaboration de référentiels de formation sur les questions de harcèlement à l'attention des agents, gestionnaires RH, cadres	1er semestre 2013

Ont signé le présent protocole, à Paris, le 8 mars 2013 :

En présence du Premier ministre



Jean-Marc AYRAULT

La ministre de la réforme de l'État,
de la décentralisation et de la fonction publique

Marylise LEBRANCHU

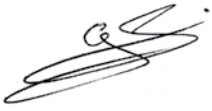
Pour la CGT Fonction Publique

Jean-Marc CANON

Pour l'Union des fédérations CFDT
des fonctions publiques et assimilés

Brigitte JUMEL

Pour l'Union inter-fédérale des agents
de la fonction publique Force Ouvrière

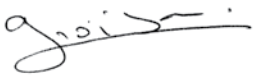


Christian GROLIER

Pour l'Union des fédérations de fonctionnaires
UNSA-Fonction publique

Guy BARBIER

Pour la Fédération syndicale unitaire FSU



Bernadette GROISON

Pour l'Union syndicale «Solidaires Fonction publique »

Thi-Trinh LESCURE

Pour l'Union des fédérations de fonctionnaires
CFTC

Christian CAILLIAU

Pour l'Union fédérale des cadres
des fonctions publiques CFE-CGC

Nathalie MAKARSKI

Pour la Fédération autonome
de la fonction publique territoriale FA-FPT

Bruno COLLIGNON

Pour le Syndicat des manageurs public de santé
SMPS

Armelle DREXLER

Pour l'Association des régions de France

Michel NEUGNOT

Pour l'Assemblée des départements de France

Jérôme GUEDJ

Pour l'Association des maires de France

Françoise DESCAMPS-CROSNIER

Pour la Fédération hospitalière de France

Frédéric VALLETOUX

Photo : P. Begein

Protocole d'accord relatif à l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes dans la fonction publique

LES COLLECTIONS DE LA DGAFP

2013

Le 8 mars 2013 a été signé, sous l'égide de la ministre en charge de la fonction publique, **le protocole d'accord relatif à l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes dans les trois versants de la fonction publique**. Il intervient au terme d'une négociation qui a fait l'objet d'une large concertation, de l'automne 2012 au début de l'année 2013, avec les organisations syndicales représentatives et les employeurs de la fonction publique de l'État, de la fonction publique territoriale et de la fonction publique hospitalière.

Les signataires s'engagent dès à présent sur les quatre axes de ce protocole : le dialogue social, élément structurant pour parvenir à l'égalité professionnelle ; l'égalité effective dans les rémunérations et les parcours professionnels ; une meilleure articulation entre vie professionnelle et vie personnelle ; la prévention des violences sur les lieux de travail.

RAPPORT ANNUEL

Le Rapport annuel sur l'état de la fonction publique présente, dans la partie « Politiques et pratiques de ressources humaines », les grands axes de gestion des ressources humaines et, dans la partie statistique « Faits et chiffres », un bilan social de la fonction publique, dont sont issues les brochures « Chiffres-clés » et « Tableau de synthèse ».

OUTILS DE LA GRH

Destinée en priorité aux gestionnaires des ressources humaines, cette collection regroupe de nombreux outils d'aide au pilotage utilisés au quotidien par les services RH. Le Répertoire interministériel des métiers de l'État (Rime), le Dictionnaire des compétences, des guides ponctuels, le kit « Démarches, outils et acteurs de la mobilité » à titre d'exemples, en font ainsi partie.

POLITIQUES D'EMPLOI PUBLIC

Les publications regroupées au sein de cette collection traitent tous les thèmes rattachés à la gestion prévisionnelle des ressources humaines, de la gestion des connaissances à celles des compétences. Elle propose également les protocoles d'accord issus des négociations avec les organisations syndicales représentatives de la fonction publique.

LES ESSENTIELS

Cette collection - destinée à un large public - rassemble sous forme de fiches ou de livrets pédagogiques, les informations concernant le recrutement, les concours, les carrières, la formation et, au sens large, tous les aspects du parcours professionnel des agents de la fonction publique

STATISTIQUES ET RECHERCHE SUR LA FP

Cette collection est déclinée en quatre sous-collections, destinées aux décideurs, gestionnaires, statisticiens et chercheurs : « Stats rapides » présente des indicateurs et premiers résultats ; « Point Stat » livre une analyse synthétique des résultats d'enquêtes et d'études statistiques en quelques pages ; « Documents et méthodes » propose des points d'étape sur des travaux de recherche et de méthodologie ; « Études, recherche et débats » présente des analyses approfondies, aussi bien quantitatives que qualitatives.

REPÈRES DGAFP

Cette collection regroupe tous les documents, à usage interne ou externe, qui présentent et visent à faire connaître la DGAFP et ses missions.

© DGAFP - Bureau de la communication - Mars 2013

www.fonction-publique.gouv.fr

JORF n°0304 du 31 décembre 2013

Texte n°91

DECRET

Décret n° 2013-1313 du 27 décembre 2013 relatif au rapport annuel sur l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes dans la fonction publique

NOR: RDFF1328910D

Le Premier ministre,

Sur le rapport de la ministre de la réforme de l'Etat, de la décentralisation et de la fonction publique,

Vu la loi n° 83-634 du 13 juillet 1983 modifiée portant droits et obligations des fonctionnaires, notamment son article 6 bis ;

Vu l'avis du conseil commun de la fonction publique en date du 5 novembre 2013,

Décrète :

Article 1

I. — Le rapport annuel mentionné à l'article 6 bis de la loi du 13 juillet 1983 susvisée récapitule en un document unique les principales données chiffrées permettant d'apprécier la situation dans les fonctions publiques en ce qui concerne l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes. Il présente les mesures mises en œuvre pour assurer cette égalité et les réalisations accomplies au cours de l'année écoulée.

II. — Le rapport annuel sur l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes dans la fonction publique comprend notamment des données dans les domaines suivants :

— conditions générales d'emploi ;

— rémunération ;

— formation ;

— conditions de travail ;

— congés ;

— organisation du temps de travail.

La liste des indicateurs contenus dans ces six domaines et devant figurer au rapport annuel sur l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes dans les fonctions publiques figure à l'annexe du présent décret.

Ce rapport est enrichi de données et de travaux de recherche complémentaires.

III. — Les informations figurant dans le rapport annuel sur l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes dans la fonction publique sont fondées sur les données publiées par le service statistique ministériel du ministère en charge de la fonction publique ainsi que, le cas échéant, sur d'autres données qui peuvent être collectées par voie d'enquête.

Article 2

Le ministre chargé de la fonction publique présente chaque année le rapport annuel mentionné à l'article 1er au conseil commun de la fonction publique.

Article 3

Ce rapport, accompagné de l'avis du conseil commun de la fonction publique, est transmis par le Premier ministre aux présidents de l'Assemblée nationale et du Sénat.

Article 4

La ministre de la réforme de l'Etat, de la décentralisation et de la fonction publique est chargée de l'exécution du présent décret, qui sera publié au Journal officiel de la République française.

Annexe

SOCLE D'INDICATEURS PAR SEXE POUR LES TROIS FONCTIONS PUBLIQUES

1° Conditions générales d'emploi	a) Effectifs	Effectifs physiques et en ETP (en ETPR pour la FPH) des titulaires et non-titulaires et autres statuts (militaires, ouvriers d'État, etc.) : répartition par catégorie hiérarchique (A+, A, B, C) par catégorie socioprofessionnelle et, pour les non-titulaires, par type de contrat
		Age moyen et médian par statut, par catégorie hiérarchique (A+, A, B, C) et catégorie socioprofessionnelle
	b) Durée et organisation du travail	Répartition des effectifs selon la durée du travail : temps complet, temps partiel, temps incomplet/non complet
		Répartition des effectifs selon l'organisation du travail : travail de nuit, horaires variables, travail atypique dont travail durant le week-end (avec définition)
		Nombre d'agents rémunérés par des employeurs multiples
	c) Comptes épargne-temps	Nombre d'agents ayant ouvert un CET ; nombre de jours épargnés ; nombre de jours utilisés
	d) Embauches et départs	Répartition agents recrutés selon le statut par type de recrutement (concours externe, interne, sans concours, mutation, embauche) et par catégorie hiérarchique (A+, A, B, C)
		Part d'embauche de travailleurs handicapés
		Répartition des départs par catégorie hiérarchique (A+, A, B, C) et selon le statut par motif : retraite, démission, fin de contrat de travail à durée déterminée, inaptitude définitive, décès
		Effectif d'agents titulaires dont la pension est entrée en paiement année x ; âge moyen d'entrée en paiement de la pension (catégories sédentaires et actives) ; part des retraites liquidées avec décote et surcote
	e) Positionnement	Répartition des effectifs des emplois supérieurs et dirigeants
		Flux annuels de nominations aux emplois supérieurs et dirigeants (loi du 12 mars 2012)
		Répartition des candidats aux concours et examens professionnels (inscrits/présents/admissibles/admis)
	f) Promotions	Nombre d'agents ayant bénéficié d'un changement de statut, de catégorie, de grade ou de corps au sein de la même catégorie, de catégorie socioprofessionnelle (ultérieurement par motif) au cours de l'année/au cours des trois ou cinq dernières années ; durée moyenne entre deux promotions
		Répartition des agents bénéficiant d'une promotion interne par corps ou cadre d'emploi
		Taux de mobilité géographique, catégorielle, statutaire, structurelle (inter-employeurs au sein du même versant) et inter fonctions publiques
		Part des femmes dans la composition des jurys de concours et examens professionnels ; part de présidentes de jurys de concours et examens professionnels

SOCLE D'INDICATEURS PAR SEXE POUR LES TROIS FONCTIONS PUBLIQUES

2° Rémunérations		Rémunérations nettes mensuelles moyennes par statut, par catégorie hiérarchique (A+, A, B, C) et par catégorie socioprofessionnelle ; rémunérations par décile
		Part des primes et indemnités dans la rémunération globale par catégorie hiérarchique (A+, A, B, C)
3° Formation		Nombre d'agents bénéficiant de congés de formation professionnelle et formation suite à concours interne ou changement de corps
4° Conditions de travail		Nombre d'accidents de travail au cours de l'année n (taux de fréquence des accidents du travail) ; nombre de maladies professionnelles ; nombre d'allocations temporaires pour invalidité (ATI)
5° Congés		Nombre d'agents ayant pris un congé de paternité et d'accueil de l'enfant par catégorie hiérarchique ; nombre de jours de congés de paternité et d'accueil de l'enfant pris par agent par catégorie hiérarchique par rapport au nombre de jours de congés théoriques
		Nombre d'agents ayant des congés d'une durée égale ou supérieure à six mois ; congé parental, adoption et autres congés liés à la famille ; mise en disponibilité par motif (accompagnement personnes en fin de vie ou en situation de dépendance, convenance personnelle) ; suivi des entretiens réalisés avant ou au retour de ces congés
		Nombre et types d'actions menées pour accompagner l'agent partant en congé parental
6° Organisation du temps de travail	a) Organisation	Nombre de chartes du temps
	b) Temps partiel	Nombre d'agents à temps plein bénéficiant d'un travail à temps partiel à leur demande par catégorie hiérarchique (A+, A, B, C)
		Nombre d'agents à temps partiel bénéficiant d'un travail à temps plein à leur demande par catégorie hiérarchique (A+, A, B, C)
	c) Services de proximité	Dépenses d'action sociale (en euros) pour garde d'enfants (CESU, places en crèche, activités parascolaires, etc.)
		Part de familles monoparentales (sexe de la personne de référence du ménage)

Fait le 27 décembre 2013.

Jean-Marc Ayrault

Par le Premier ministre :

La ministre de la réforme de l'Etat,
de la décentralisation
et de la fonction publique,
Marylise Lebranchu

Socle d'indicateurs par sexe pour les trois fonctions publiques

			A retrouver dans le rapport dans les figures suivantes
1° Conditions générales d'emploi	a) Effectifs	Effectifs physiques et en ETP (en ETPR pour la FPH) des titulaires et non-titulaires et autres statuts (militaires, ouvriers d'État, etc.) : répartition par catégorie hiérarchique (A+, A, B, C), par PCS et, pour les non-titulaires, par type de contrat	**TITRE 2** : 1.1-1 à 1.1-5 ; 1.1-8 ; 1.1-9 ; 1.1-13 ; 1.1-20 à 1.1-22 ; 1.1-24 à 1.1-29 **ANNEXE 1** : CC-1 ; CC-2 ; CC4
		Age moyen et médian par statut, par catégorie hiérarchique (A+, A, B, C) et PCS	**TITRE 2** : 1.1-1 ; 1.1-6 ; 1.1-7 ; 1.1-9 à 1.1-12 ; 1.1-14 à 1.1-16 ; 1.1-23 ; 1.2-1 ; 1.2-2 **ANNEXE 1** : CC-5 à CC-8
	b) Durée et organisation du travail	Répartition des effectifs selon la durée du travail : temps complet, temps partiel, temps incomplet/non complet	**TITRE 2** : 5.2-1 à 5.2-7 ; **ANNEXE 1** : CC-22 à CC-25
		Répartition des effectifs selon l'organisation du travail : travail de nuit, horaires variables, travail atypique dont travail durant le week-end (avec définition)	**TITRE 2** : 5.1-12 ; 5.2-10
		Nombre d'agents rémunérés par des employeurs multiples 3 FP	*
	c) Comptes épargne-temps	Nombre d'agents ayant ouvert un CET ; nombre de jours stockés ; nombre de jours utilisés	*
	d) Embauches et départs	Répartition agents recrutés selon le statut par type de recrutement (concours externe interne, sans concours, mutation, embauche) et par catégorie hiérarchique (A+, A, B, C)	**TITRE 2** : 2.1-1 à 2.1-7 ; 2.1-12 à 2.1-20 **ANNEXE 1** : CC-10
		Part d'embauche de travailleurs handicapés	**TITRE 2** : 1.1-32 ; 1.1-33
		Répartition des départs par catégorie hiérarchique (A+, A, B, C) et selon le statut par motif : retraite, démission, fin de contrat de travail à durée déterminée, inaptitude définitive, décès	**TITRE 2** : 2.4-12 ; 2.4-13 **ANNEXE 1** : CC-15
		Effectif d'agents titulaires dont la pension est entrée en paiement année x ; âge moyen d'entrée en paiement de la pension (catégories sédentaires et actives) ; part des retraites liquidées avec décote et surcote	**TITRE 2** : 2.4-12 à 2.4-29
	e) Positionnement	Répartition des effectifs des emplois supérieurs et dirigeants	**TITRE 2** : 1.1-30 ; 1.1-31 **ANNEXE 1** : CC-3
		Flux annuels de nominations aux emplois supérieurs et dirigeants (loi du 12 mars 2012)	**TITRE 3** : 2-1 ; 2-2 ; 3-1 ; 3-2
		Répartition des candidats aux concours et examens professionnels (inscrits/présents/admissibles/admis)	**TITRE 2** : 2.3-1 à 2.3-14
	f) Promotions	Nombre d'agents ayant bénéficié d'un changement de statut, de catégorie, de grade ou de corps au sein de la même catégorie, de PCS (ultérieurement par motif) au cours de l'année/au cours des 3 ou 5 dernières années ; durée moyenne entre deux promotions	**TITRE 2** : 2.3-15 à 2.3-21
		Répartition des agents bénéficiant d'une promotion interne par corps ou cadre d'emploi	*
		Taux de mobilité géographique, catégorielle, statutaire, structurelle (inter-employeurs au sein du même versant) et inter-fonctions publiques	**TITRE 2** : 1.2-3 ; 1.2-4 ; 2.3-15 à 2.3-24 **ANNEXE 1** : CC-11 ; CC-12
		Part des femmes dans la composition des jurys de concours et examens professionnels ; part de présidentes de jurys de concours et examens professionnels	*

* Informations à venir dans les prochains rapports annuels.

Socle d'indicateurs par sexe pour les trois fonctions publiques

			A retrouver dans le rapport dans les figures suivantes
2° Rémunérations		Rémunérations nettes mensuelles moyennes par statut, par catégorie hiérarchique (A+, A, B, C) et par PCS ; rémunérations par décile	**TITRE 2** : 3.1-1 à 3.1-23 **ANNEXE 1** : CC-17
		Part des primes et indemnités dans la rémunération globale par catégorie hiérarchique (A+, A, B, C)	**TITRE 2** : 3.1-6 ; 3.1-9 ; 3.1-14
3° Formation		Nombre moyen de jours de formation statutaire (dont suite à concours interne ou changement de corps), formation professionnelle par catégorie hiérarchique (A+, A, B, C)	**TITRE 2** : 4.1-1 à 4.1-3 **ANNEXE 1** : CC-14
		Nombre d'agents bénéficiant de congés de formation professionnelle et formation suite à concours interne ou changement de corps	**TITRE 2** : 4.1-3
4° Conditions de travail		Nombre d'accidents de travail au cours de l'année n (taux de fréquence des accidents du travail) ; nombre de maladies professionnelles ; nombre d'allocations temporaires pour invalidité (ATI)	*
5° Congés		Nombre d'agents ayant pris un congé de paternité et d'accueil de l'enfant par catégorie hiérarchique ; nombre de jours de congés de paternité et d'accueil de l'enfant pris par agent par catégorie hiérarchique par rapport au nombre de jours de congés théoriques	*
		Nombre d'agents ayant des congés d'une durée égale ou supérieure à six mois ; congé parental, adoption et autres congés liés à la famille ; mise en disponibilité par motif (accompagnement personnes en fin de vie ou en situation de dépendance, convenance personnelle) ; suivi des entretiens réalisés avant ou au retour de ces congés	**TITRE 2** : 2.3-22 ; 2.3-24 ; 5.3-1 à 5.3-4 **ANNEXE 1** : CC-27 ; CC-28
		Nombre et types d'actions menées pour accompagner l'agent partant en congé parental	*
6° Organisation du temps de travail	a) Organisation	Nombre de chartes du temps	*
	b) Temps partiel	Nombre d'agents à temps plein bénéficiant d'un travail à temps partiel à leur demande par catégorie hiérarchique (A+, A, B, C)	**TITRE 2** : 5.2-1 à 5.2-7
		Nombre d'agents à temps partiel bénéficiant d'un travail à temps plein à leur demande par catégorie hiérarchique (A+, A, B, C)	*
	c) Services de proximité	Dépenses d'action sociale (en euros) pour garde d'enfants (CESU, places en crèche, activités parascolaires, etc.)	**TITRE 2** : 7.1-1 à 7.1-4
		Part de familles monoparentales (sexe de la personne de référence du ménage)	**TITRE 2** : 7.1-6 **ANNEXE 1** : CC-30

* Informations à venir dans les prochains rapports annuels.

LES COLLECTIONS
DE LA DGAFP

Rapport annuel sur l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes dans la fonction publique

ÉDITION 2014

Cette première édition du *Rapport annuel sur l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes dans la fonction publique* présente les nouveaux dispositifs mis en place - accord du 8 mars 2013, mise en œuvre d'objectifs chiffrés, etc. – et les enjeux pour 2014. Il offre également un panorama statistique et des analyses sur les trois versants de la fonction publique. Effectifs, recrutements, départs à la retraite, rémunérations, formation, conditions de travail, relations professionnelles et action sociale sont détaillés à travers le prisme de l'égalité professionnelle. Outil de connaissance de la situation comparée des femmes et des hommes dans la fonction publique, ce rapport au Parlement a vocation à éclairer l'ensemble des acteurs, au premier rang desquels les employeurs publics, les agents publics et leurs représentants.

RAPPORT ANNUEL

Le Rapport annuel sur l'état de la fonction publique présente, dans la partie « Politiques et pratiques de ressources humaines », les grands axes de gestion des ressources humaines et, dans la partie statistique « Faits et chiffres », un bilan social de la fonction publique, dont sont issues les brochures « Chiffres-clés » et « Tableau de synthèse ». Cette collection propose également le Rapport annuel sur l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes dans la fonction publique, dont la première édition est parue en 2014.

OUTILS DE LA GRH

Destinée en priorité aux gestionnaires des ressources humaines, cette collection regroupe de nombreux outils d'aide au pilotage utilisés au quotidien par les services RH. Le Répertoire interministériel des métiers de l'État (Rime), le Dictionnaire des compétences, des guides ponctuels, le kit « Démarches, outils et acteurs de la mobilité » à titre d'exemples, en font ainsi partie.

POLITIQUES D'EMPLOI PUBLIC

Les publications regroupées au sein de cette collection traitent tous les thèmes rattachés à la gestion prévisionnelle des ressources humaines, de la gestion des connaissances à celles des compétences. Elle propose également les protocoles d'accord issus des négociations avec les organisations syndicales représentatives de la fonction publique.

LES ESSENTIELS

Cette collection - destinée à un large public - rassemble sous forme de fiches ou de livrets pédagogiques, les informations concernant le recrutement, les concours, les carrières, la formation et, au sens large, tous les aspects du parcours professionnel des agents de la fonction publique.

STATISTIQUES ET RECHERCHE SUR LA FP

Cette collection est déclinée en quatre sous-collections, destinées aux décideurs, gestionnaires, statisticiens et chercheurs : « Stats rapides » présente des indicateurs et premiers résultats ; « Point Stat » livre une analyse synthétique des résultats d'enquêtes et d'études statistiques en quelques pages ; « Documents et méthodes » propose des points d'étape sur des travaux de recherche et de méthodologie ; « Études, recherche et débats » présente des analyses approfondies, aussi bien quantitatives que qualitatives.

REPÈRES DGAFP

Cette collection regroupe tous les documents, à usage interne ou externe, qui présentent et visent à faire connaître la DGAFP et ses missions.

© DGAFP - Bureau de la communication - Juin 2014