MINISTÈRE DE LA FONCTION PUBLIQUE

Rapport annuel sur l'état de la fonction publique

2010-2011

Partie I : Politiques et pratiques de ressources humaines

Partie II : Faits et chiffres

Directeur de publication : Jean-François Verdier

Titre I : Rédacteur en chef : Dominique Schuffenecker
Rédactrice en chef, adjointe : Solenne Margage, assistée de Delphine Pech

Contributions Titre I *Politiques et pratiques de ressources humaines*

Géraldine Achard-Bayle (DGAFP)
Agnès Agrafeil-Marry (DGAFP)
Bernard Amat (DGAFP)
Olivier Bellego (CIG de la Petite Couronne)
Paola Bergs (DGAFP)
Nadine Bonhotal (DGAFP)
Annie Brenot-Ouldali (DGAFP)
Karine Brusetti (DGAFP)
Luc Cambounet (DGAFP)
Nathalie Caro (DGAFP)
Carole Castrot (DGAFP)
Marie-Christine Clary (DGAFP)
Sébastien Clausner (DGAFP)
Laurent Crusson (DGAFP)
Olivier Dailly (DGAFP)
Bruno Deboges (DGAFP)
Thierry Delanoë (DGAFP)
Estelle Denis (DGAFP)
Nacer-Eddine Djider (DGAFP)
Arnaud Dosseur (DGAFP)
Bruno Elusse (CIG de la Grande Couronne)
Stéphane Fusier (DGAFP)
Sophie Guilbot-Christaki (DGAFP)
Guillaume Gonon (CDG Rhône-Alpes)
Véronique Gronner (DGAFP)
Florence Guiraud (DGAFP)
Harold Huward (DGAFP)
Caroline Krykwinski (DGAFP)
Nouara Laïb (DGAFP)
Sophie Lebret (DGAFP)
Claire Le Corre (DGOS)
Céline Letellier (DGAFP)
Solenne Margage (DGAFP)
François-Xavier Martin (DGAFP)
Tomir Mazanek (DGAFP)
Philippe Mouton (CNFPT)
Dominique Pardoux (DGAFP)
Jean-Louis Pastor (DGAFP)
Florian Petit (DGAFP)
Nathalie Philippe Iglesias (DGAFP)
Véronique Poinssot (DGAFP)
Pascal Renaud (DGAFP)
Sylvie Robres (DGAFP)
Marie-Edith Sarakatsaris (DGAFP)
Dominique Savary (CDG 40 des Landes)
Dominique Schuffenecker (DGAFP)
Véronique Tauziac (DGAFP)
Antoine Thomas (DGAFP)
Christine Pla (DGAFP)

Titre II : Rédactrice en chef : Christine Gonzalez-Demichel
Coordinatrice scientifique : Amandine Schreiber
Coordinatrice éditoriale : Valérie Plomb, assistée de Joëlle Virgel

Contributions Titre II *Faits et chiffres*

Michel Amar (Insee)
Eva Baradji (DGAFP)
Magali Bedu (ÉNA)
Brigitte Belloc (DGCL)
Mhenni Ben Yaala (Drees)
Xavier Besnard (Insee)
Anne Blanc (Direction du Budget)
Jérôme Bonherbe (Direction du Budget)
Michèle Bornert (ÉNA)
Nunzia Bounakhla (DGAFP)
Frédérique Brault (CNRACL)
Annie Brenot-Ouldali (DGAFP)
Séverine Buisine (CNG-FPH)
Colette Calvez (DGAFP)
Murielle Chabert-Desnots (CDC/Ircantec)
Laetitia Collombet (DGOS)
Laure Crusson (Dares)
Bruno Deboges (DGAFP)
Estelle Denis (DGAFP)
Olivier Desmier (CNRACL)
Olivier Dorothée (DGAFP)
Yannick Fendrich (Dares)
Ayoub Fikri (DGAFP)
Magali Flachère (DGAFP)
Fabienne Gaude (Insee)
Loïc Gautier (CDC/CNRACL)
Philippe Gérard-Dematons (DGOS)
Christine Gonzalez-Demichel (DGAFP)
Véronique Gronner (DGAFP)
François Guillaumat-Tailliet (Drees)
Safiedine Hama (DGAFP)
Jean-Paul Hurtaud (CNG-FPH)
Salah Idmachiche (DGAFP)
Olivier Jean (SRE)
Roselyne Kerjosse (Insee)
Élodie Kranklader (Drees)
Pierre Lanoë (Direction du Budget)
Aude Lapinte (DGAFP)
Lucie Lebeau (DGAFP)
Sophie Lebret (DGAFP)
Guillaume Leforestier (DGCL)
Véronique Menon (DGAFP)
Martine Moisan (DGAFP)
David Mombel (Direction du Budget)
Sylvain Moreau (Insee)
Auguste Moutopoulos (DGAFP)
Charles Peroumal (DGAFP)
Aurélie Peyrin (DGAFP)
Claudine Pinon (DGAFP)
Erwan Pouliquen (DGAFP)
Dominique Quarré (Insee)
Didier Reynaud (DGAFP)
Guilehm de Robillard (Direction du Budget)
Laurence Rocher (DGAFP)
Odile Romain (CNG-FPH)
Emmanuel Rousselot (Direction du Budget)
Michel Rouxel (Insee)
Marie-Édith Sarakatsanis (DGAFP)
Nicolas de Saussure (DGAFP)
Amandine Schreiber (DGAFP)
Nicolas Seigneur (DGAFP)
Mohamed Sekouri (DGAFP)
Charles Simmony (DGAFP)
Lydia Thiérus (DGAFP)
Jean-Éric Thomas (DGAFP)
Pascale Trébucq (DGAFP)
François Tugores (Insee)
Emmanuelle Walraët (SRE)
Josette Wertheim (DGAFP)

Sommaire

Titre I : Politiques et pratiques de ressources humaines

Introduction

Partie 1 – Piloter et accompagner le changement

1.1 L'accompagnement RH des réformes
- 1.1.1 La poursuite des chantiers de convergence et d'harmonisation des règles de GRH
- 1.1.2 Le pilotage de la GPRH

1.2 Mieux recruter et mieux former
- 1.2.1 L'optimisation de l'organisation des recrutements
- 1.2.2 La formation post recrutement – les suites du Rapport Le Bris
- 1.2.3 L'optimisation de la formation

1.3 Rénover le dialogue social
- 1.3.1 Renforcer la légitimité des acteurs du dialogue social
- 1.3.2 Promouvoir de nouvelles pratiques de dialogue à travers l'extension de la négociation
- 1.3.3 Renforcer le rôle et améliorer le fonctionnement des organismes consultatifs
- 1.3.4 Renforcer les garanties de carrière des agents investis de mandats syndicaux et moderniser les moyens des organisations syndicales

1.4 La loi retraite : présentation des principales mesures
- 1.4.1 Le relèvement de l'âge de la retraite
- 1.4.2 La convergence des taux de cotisation
- 1.4.3 Le départ anticipé sans condition d'âge des parents de trois enfants ayant effectué 15 ans de services
- 1.4.4 Le minimum garanti
- 1.4.5 L'abaissement de la condition de fidélité pour l'ouverture du droit à une pension du régime des fonctionnaires
- 1.4.6 La fermeture du dispositif de la cessation progressive d'activité

1.5 La politique salariale
- 1.5.1 Le rendez-vous salarial du 19 avril 2011
- 1.5.2 Le maintien du pouvoir d'achat
- 1.5.3 Les réformes du supplément familial de traitement et de l'indemnité de résidence

Partie 2 – Professionnaliser la RH

2.1 Vers une fonction publique de métiers
- 2.1.1 La poursuite de la politique de réduction des corps
- 2.1.2 La revalorisation des carrières
- 2.1.3 La mise en place des corps interministériels à gestion ministérielle (*CIGeM*)

2.2 Développer la démarche « métiers » au sein des trois fonctions publiques
- 2.2.1 La démarche « métiers » au sein de l'État
- 2.2.2 La démarche « métiers » dans la fonction publique territoriale : une nouvelle dimension dans la lecture de l'emploi public
- 2.2.3 La démarche « métiers » dans la fonction publique hospitalière : l'exemple des référentiels métiers des corps de direction
- 2.2.4 La mise en correspondance des nomenclatures des répertoires métiers des trois fonctions publiques
- 2.2.5 L'École de la GRH

2.3 Organiser, faciliter et accompagner la mobilité
- 2.3.1 Favoriser la mobilité professionnelle des agents
- 2.3.2 Le dispositif de réorientation professionnelle
- 2.3.3 La mobilité inter-fonctions publiques
- 2.3.4 Le marché de l'emploi public

2.4 L'emploi des agents non-titulaires
- 2.4.1 Une nouvelle concertation avec les organisations syndicales aboutissant à la conclusion d'un protocole d'accord
- 2.4.2 Vers un nouveau cadre de recrutement et de gestion des agents non titulaires, harmonisé entre les trois versants de la fonction publique

2.5 Améliorer l'environnement professionnel
2.5.1 L'action sociale interministérielle et la protection sociale complémentaire
2.5.2 La mise en œuvre de l'accord du 20 novembre 2009 sur la santé et la sécurité au travail de la fonction publique
2.5.3 Le reclassement

2.6 Améliorer l'accès au droit de la fonction publique
2.6.1 La codification du droit de la fonction publique
2.6.2 La Base de données juridiques de la fonction publique

2.7 Les systèmes d'information des ressources humaines
2.7.1 L'Opérateur national de paye et le nouveau système d'information de paye
2.7.2 Un Système d'Information Décisionnel outillera le pilotage stratégique des RH de l'État
2.7.3 La dématérialisation du dossier fonctionnaire : reflet des transformations des outils de gestion administrative

Partie 3 – Personnaliser la RH

3.1 Promouvoir l'égalité professionnelle et la diversité
3.1.1 La promotion de l'égalité professionnelle
3.1.2 L'insertion et le maintien dans l'emploi des personnes handicapées

3.2 L'emploi des cadres
3.2.1 La procédure d'affectation des élèves de l'ENA : vers la professionnalisation du recrutement
3.2.2 Le pilotage de l'encadrement supérieur
3.2.3 La poursuite de la revalorisation des statuts de l'encadrement supérieur

3.3 De l'emploi des seniors à la gestion des âges de la vie

3.4 Mieux reconnaître la performance individuelle et collective
3.4.1 Pérennisation et généralisation du dispositif de l'entretien professionnel
3.4.2 Performance individuelle et performance collective

3.5 Le développement du télétravail

3.6 Déontologie et prévention des conflits d'intérêts

Titre II : Faits et chiffres

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

1 L'emploi public
1.1 L'emploi dans les trois versants de la fonction publique en 2009

2 Les flux de personnels dans les trois versants de la fonction publique
2.1 Baisse des recrutements externes dans la fonction publique de l'État en 2009
2.2 Les départs à la retraite dans les trois fonctions publiques

3 Les rémunérations dans les trois versants de la fonction publique
3.1 Les rémunérations dans les trois versants de la fonction publique en 2009
3.2 Les rémunérations dans le secteur hospitalier en 2009

Partie 2 – Dossiers

1 Les non-titulaires dans la fonction publique
1.1 La situation en 2007 des non-titulaires présents dans la fonction publique de l'État en 2003

2 L'encadrement supérieur dans la fonction publique
2.1 L'encadrement supérieur dans les ministères : première caractérisation exhaustive des agents appartenant aux corps A+ en 2007
2.2 Les personnels de direction dans la fonction publique hospitalière

Partie 3 – Fiches thématiques

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

2 Agents de la fonction publique : principales caractéristiques
2.1 Titulaires et non-titulaires
2.2 Catégories hiérarchiques
2.3 Catégories socioprofessionnelles et filières
2.4 Féminisation et égalité professionnelle
2.5 Âges
2.6 Travailleurs handicapés
2.7 Temps partiel

3 Voies de recrutement externe
3.1 Recrutements externes (avec et sans concours) des agents titulaires dans la fonction publique de l'État
3.2 Recrutements déconcentrés externes (avec et sans concours) des agents titulaires dans la fonction publique de l'État
3.3 Recrutement externe niveau attaché dans les trois fonctions publiques
3.4 Recrutement externes niveau administrateur dans les trois fonctions publiques

4 Parcours professionnels
4.1 Recrutements internes et promotion dans la fonction publique de l'État
4.2 Recrutements déconcentrés internes dans la fonction publique de l'État
4.3 Recrutement interne des attachés
4.4 Recrutement interne des administrateurs
4.5 Mobilités et promotion sociale des agents des ministères

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

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

7 Formation
7.1 Formation initiale et continue
7.2 Formation par ministère

8 Temps et conditions de travail
8.1 Organisation du temps de travail
8.2 Compte épargne-temps
8.3 Causes d'absence

9 Relations professionnelles
9.1 Élections aux commissions administratives paritaires
9.2 Commission de recours du CSFPE
9.3 Grèves

10 Politique sociale
10.1 Crédits sociaux
10.2 Congés maladie
10.3 Accidents du travail
10.4 Maladies professionnelles
10.5 Hygiène et sécurité

Titre I

Politiques et pratiques de ressources humaines

Introduction

Les réformes entreprises depuis quatre ans ont visé à une nécessaire rénovation de la fonction publique afin qu'elle soit capable de s'adapter aux mutations profondes de la société française et de répondre aux aspirations des citoyens. Ces réformes ont eu en particulier pour finalité de mieux prendre en compte la diversité sociale et géographique de la population, tant dans le recrutement que dans la gestion de la carrière des agents, notamment par la promotion de l'égalité professionnelle et de la lutte contre toute forme de discrimination.

Les objectifs stratégiques de la politique de GRH, fixés en 2009, demeurent, à savoir mieux recruter, mieux gérer, mieux dialoguer et mieux rémunérer.

Les grands chantiers, déjà engagés, comme la professionnalisation du recrutement et des voies de promotion, la rénovation des modalités de rémunération par l'introduction de la prime de fonctions et résultats et bientôt de l'intéressement collectif, la consécration d'un droit à la mobilité par la loi du 3 août 2009 relative à la mobilité et aux parcours professionnels dans la fonction publique, se sont poursuivis en 2010 et verront leur aboutissement, pour certains d'entre eux, en 2011.

Enfin, la rénovation du dialogue social consacrée par la loi du 5 juillet 2010, ouvre une nouvelle ère de démocratie sociale dans la fonction publique autour de deux principes clés : un dialogue social plus large et plus efficace et des acteurs plus légitimes et aux responsabilités renforcées.

Les évolutions induites par ces réformes impliquent la mobilisation et l'adhésion de tous les agents publics à tous les niveaux de l'Etat. La rénovation de la politique des ressources humaines se nourrit ainsi des échanges avec les organisations syndicales, les différents employeurs publics et les retours d'expériences du secteur privé.

L'année 2011 sera marquée par trois échéances majeures : les élections professionnelles du 20 octobre, selon les nouvelles modalités issues de la loi du 5 juillet 2010 à l'occasion desquelles plus de trois millions d'agents de la fonction publique de l'Etat et de la fonction publique hospitalière seront appelés à voter ; l'examen du projet de loi visant à sécuriser les parcours professionnels des agents contractuels par la lutte contre la précarité dans la fonction publique, mais aussi à renforcer l'égalité professionnelle entre les hommes et les femmes et à favoriser l'accès des personnes handicapées à l'emploi public et enfin, la question de l'emploi des seniors, à la suite de la loi du 9 novembre 2010 portant réforme des retraites qui impose d'adapter la gestion des parcours professionnels par un plan de gestion des agents aux différents âges de la vie.

Enfin, dans le cadre de la discussion portant sur le projet de loi relatif à la déontologie et à la prévention des conflits d'intérêts, la question essentielle des valeurs de la fonction publiques sera abordée. Ce sera l'occasion de consacrer les valeurs républicaines d'égalité, d'intégrité, de neutralité et de probité ainsi que les valeurs de continuité et d'adaptabilité des services publics et de reconnaître l'engagement des agents publics au service de l'intérêt général.

Si chacun des trois versants de la fonction publique est concerné par ces réformes, les modalités de mise en œuvre peuvent différer en fonction des organisations et des pratiques de gestion.

Néanmoins, les trois fonctions publiques s'inscrivent dans les orientations présentées et développées dans le présent rapport, à savoir :

- piloter et accompagner le changement (partie 1) ;
- professionnaliser la GRH (partie 2) ;
- personnaliser la RH (partie 3).

Partie 1 - Piloter et accompagner le changement

Dans le cadre de la réforme de l'administration territoriale de l'Etat (RéATE), la DGAFP a engagé en 2009, en lien avec le Secrétariat général du Gouvernement (SGG), d'importants travaux avec les ministères concernés ayant pour objectif de tendre à la convergence ou à l'harmonisation des processus de gestion des ressources humaines de la fonction publique de l'Etat.

1.1 L'accompagnement RH des réformes

L'organisation de l'Etat a été profondément simplifiée depuis le 1er janvier 2010[1] : au niveau régional, huit grandes directions, sous l'autorité du préfet de région, succèdent à une vingtaine de directions ; au niveau départemental, deux à trois directions départementales interministérielles placées sous l'autorité du préfet de département, remplacent dix services déconcentrés départementaux.

La nouvelle architecture qui en est issue repose sur un principe simple : l'échelon régional est responsable du pilotage des politiques publiques et, pour ce faire, l'autorité du préfet de région est renforcée, tandis que le niveau départemental, chargé de la mise en œuvre de ces politiques, se voit conforté dans son rôle de proximité par une organisation des services resserrée autour du préfet de département.

L'objectif de la RéATE est de renforcer le pilotage des politiques publiques de l'Etat autour du préfet de région, d'améliorer la qualité du service rendu aux usagers en simplifiant les démarches, mais aussi de réaliser des économies d'échelle par la mutualisation des fonctions supports.

1.1.1 La poursuite des chantiers de convergence et d'harmonisation des règles de GRH

La mise en place des directions départementales interministérielles (DDI) le 1er janvier 2010 a conduit à engager un important travail interministériel de précision et de clarification des règles de gestion des ressources humaines au sein de ces nouvelles structures.

Dans le prolongement de la charte de gestion RH des DDI, présentée par la circulaire du Premier ministre du 5 janvier 2010, des travaux de convergence des processus RH ont été engagés en 2010 par la DGAFP, sous l'égide du Secrétariat général du Gouvernement, autour de cinq thèmes prioritaires, afin de contribuer à la diversification des parcours professionnels des agents qui, affectés en DDI, travaillent dans une même structure mais relèvent, en gestion, de ministères et de corps différents. Cet enrichissement des compétences et cette fluidification des parcours concourent également à l'amélioration de la qualité du service rendu au public.

- le dialogue social : des comités techniques paritaires (CTP) ont été mis en place auprès de chacune des directions départementales interministérielles pour exercer les attributions dévolues à ce type d'instance et représenter l'ensemble des personnels qui y sont affectés. La consultation du personnel organisée en vue de déterminer la représentativité des organisations syndicales appelées à être représentées au sein de ces comités s'est déroulée le 19 octobre 2010. Les résultats de cette consultation ont par ailleurs été agrégés afin de déterminer la représentativité des organisations syndicales appelées à siéger au comité technique paritaire spécial des DDI institué auprès du Premier ministre. Ce CTP spécial, compétent pour les questions intéressant l'ensemble de ces services, a été créé par arrêté du 20 décembre 2010. Il permet d'organiser la concertation entre les ministères concernés et les organisations syndicales de fonctionnaires représentées au sein des DDI.

- **le temps de travail** : l'arrêté du 27 mai 2011[2] relatif à l'organisation du temps de travail et sa circulaire d'application signée par le secrétaire général du Gouvernement en date du 30 mai 2011 permettent l'harmonisation des conditions de travail des agents affectés en DDI, tout en considérant les particularités de certaines missions et en confiant à chaque directeur départemental, en tant que chef de service, la responsabilité du dialogue local avec les organisations syndicales représentatives.

[1] Pour un complément d'information, voir point 1.1.1 La réforme de l'organisation territoriale, Rapport annuel sur l'état de la fonction publique – Politiques et pratiques, édition 2009-2010, pp 16 à 20.

[2] Arrêté du 27 mai 2011 relatif à l'organisation du temps du temps de travail dans les DDI, *JO* du 29 mai 2011.

Par ailleurs, un arrêté interministériel en date du 27 mai 2011[3] détermine les situations dans lesquelles des astreintes peuvent être mises en place dans les DDI. Ce dispositif sera complété dans le courant de l'année par des dispositions réglementaires harmonisant les conditions de rémunération et de compensation horaire ou en temps des astreintes et des interventions effectuées par certains agents des DDI.

- **l'harmonisation des cycles d'évaluation et de mutation** : à compter de 2012, l'évaluation des personnels des DDI s'effectuera pendant la même période, au cours du premier trimestre, et selon les mêmes modalités - un formulaire identique -. Le texte doit être présenté au CTP des DDI placé auprès du Premier ministre.

S'agissant des mobilités, dès 2012, les ministères sont convenus d'organiser selon le même calendrier un cycle de mutation (CAP entre les mois d'avril et de juin) pour un mouvement au 1er septembre.

- les rémunérations : la convergence indemnitaire figure parmi les chantiers prioritaires de la RéATE. Cette convergence se met concrètement en œuvre par l'extension de la prime de fonctions et de résultats (PFR). Le décret du 22 décembre 2008[4] portant création de la PFR (qui a d'abord concerné la filière administrative sauf pour la catégorie C qui sera éligible dès la fin 2011) sera modifié pour l'insertion des autres filières dès 2012.

- **la doctrine de publication des postes sur la bourse interministérielle de l'emploi public (BIEP) et les bourses régionales (BRIEP)** : pour les ministères souhaitant utiliser la bourse interministérielle de l'emploi public (BIEP) et les bourses régionales (BRIEP) comme vecteurs de publication, la DGAFP a précisé la doctrine interministérielle de publication des postes sur ces outils. Ainsi, si les ministères ont la possibilité d'utiliser la BIEP comme support de publication interne en activant une clause d'exclusivité masquant ces offres sur le site public, ils disposent quasiment tous aujourd'hui de moyens de diffusion interne. De fait, ils réservent principalement l'usage de la BIEP aux recrutements externes dans le cadre d'une politique ministérielle d'ouverture interministérielle ou de la recherche de profils particuliers ou de contractuels. Doivent toutefois y être obligatoirement publiées les offres pour les postes d'encadrement supérieur.

- **l'action sociale** : l'harmonisation doit porter sur les tarifs de prise en charge de la restauration administrative et sur les subventions aux séjours de vacance des enfants. Cette harmonisation devrait s'opérer de façon progressive sur une période de trois ans.

Enfin, pour faciliter les **mobilités intra-départementales et inter-programmes budgétaires** en DDI, une expérimentation a été lancée au printemps 2011. Ainsi, un schéma de fluidification des mobilités reposant sur le principe d'une compensation, au niveau régional et national, entre les entrées et les sorties croisées des différents programmes budgétaires a été mis en place. Ce système permet de garantir le respect des plafonds et schémas d'emplois ministériels, tout en rendant possibles les mobilités interministérielles souhaitées par les agents. Au 1er juin 2011, en application de ce dispositif, sur les 125 demandes de mobilité formulées, 52 ont pu être satisfaites. Cette expérimentation sera poursuivie au cours de l'automne 2011.

1.1.2 Le pilotage de la GPRH

La gestion des ressources humaines dans la fonction publique ne se limite pas à l'application des règles statutaires ou à la gestion administrative des personnels ; elle a plus fondamentalement pour objectif de mobiliser et d'adapter aux besoins actuels et prévisionnels les compétences nécessaires aux missions des employeurs publics.

La mise en œuvre de la LOLF a rendu indispensable une responsabilisation accrue des gestionnaires, notamment pour la GRH. Elle nécessite un pilotage interministériel afin de parvenir à une approche prévisionnelle et stratégique en termes de politiques de ressources humaines et traduire les objectifs gouvernementaux.

C'est dans cette perspective que la direction générale de l'administration et de la fonction publique (DGAFP) se positionne comme « DRH groupe » en :

- veillant à la cohérence des politiques RH pour maintenir l'unité de la fonction publique ;
- s'assurant des conditions effectives du dialogue social ;
- apportant un appui pour développer les nouvelles approches de GRH ;

[3] Arrêté du 27 mai 2011 relatif aux cas de recours aux astreintes dans les DDI, *JO* du 29 mai 2011.

[4] Décret du 22 décembre 2008 relatif à la prime de fonctions et de résultats, *JO* du 31 décembre 2008.

- diffusant de l'information et des connaissances sur les évolutions de l'emploi public et des ressources humaines.

1.1.3.1 La GPRH ministérielle

Les conférences de gestion prévisionnelle des ressources humaines sont des rencontres organisées tous les ans, depuis 2006, entre le directeur général de l'administration et de la fonction publique et les secrétaires généraux ou directeurs en charge des ressources humaines dans les ministères.

Ces conférences sont l'occasion d'un dialogue de gestion entre les ministères gérant des agents publics et le ministère chargé de la fonction publique et elles permettent ainsi de :

- connaître les orientations stratégiques des ministères et de nourrir la réflexion de la DGAFP pour proposer des politiques adaptées et mieux partagées ;
- effectuer le suivi de la mise en œuvre par les ministères des politiques générales ;
- identifier les bonnes pratiques de gestion afin de les mutualiser[5] et de contractualiser des engagements réciproques entre les ministères et la DGAFP.

Les conférences s'appuient sur des schémas stratégiques de GRH, documents destinés à présenter la stratégie RH poursuivie par les ministères ainsi que les politiques de gestion qui en découlent. Pour 2011, le schéma stratégique de GRH s'articulait autour de trois thèmes :

- les évolutions de l'organisation du ministère et de sa fonction RH, telle qu'elle découle notamment des objectifs de réforme assignés par les différents Conseils de modernisation des politiques publiques, des mandats de réforme de la phase 2 de la RGPP et de la loi sur la rénovation du dialogue social ;
- une présentation actualisée des démarches de fusions de corps, en lien notamment avec la mise en place du nouvel espace statutaire (NES) de la catégorie B, des grades à accès fonctionnel (GRAF) de la catégorie A et de la rémunération à la performance, individuelle et collective ;
- la doctrine d'emploi des agents non titulaires ainsi que les différents plans d'action RH permettant de promouvoir l'égalité des chances dans le recrutement, de garantir l'égalité professionnelle hommes-femmes et d'assurer la santé et la sécurité au travail des agents, notamment dans le cadre de la mise en œuvre de l'accord du 20 novembre 2009.

Outil privilégié du pilotage stratégique de la gestion des ressources humaines, les conférences de GPRH contribuent au renforcement de la qualité de la gestion des ressources humaines et à son adaptation à l'évolution des organisations.

1.1.3.2 GPRH régionale interministérielle

Destinées à favoriser le développement des mobilités au sein d'un même bassin d'emploi, à mutualiser les dispositifs de formation et d'action sociale et à professionnaliser la gestion personnalisée des ressources humaines, les plates-formes régionales d'appui interministériel à la gestion des ressources humaines (PFRH) placées auprès des secrétaires généraux pour les affaires régionales (SGAR) représentent un enjeu fort pour l'administration territoriale de l'Etat dans les prochaines années.

Les vingt-deux plates-formes régionales métropolitaines sont toutes opérationnelles depuis le 1er janvier 2010. Elles sont en cours de mise en place en outre-mer.

Après une première année d'activité, le premier bilan de leur action, diffusé début juillet 2011[6], fait apparaître des avancées sensibles, aussi bien dans le champ de la professionnalisation des acteurs de la GRH qu'en matière de mutualisation des bonnes pratiques ou de mise en place des plans régionaux interministériels de gestion prévisionnelle des ressources humaines (GPRH). Les PFRH ont ainsi contribué en 2010 à la réalisation de plus de 600 mobilités interministérielles, assuré un volume de 36 000 journées-stagiaires de formation, mis en ligne 21 bourses régionales interministérielles de l'emploi public (BRIEP) ayant permis la publication de près de 4000 postes. Elles ont conclu des partenariats avec la fonction publique territoriale (FPT) et la fonction publique hospitalière (FPH). Leur activité s'enracine donc rapidement dans le paysage régional.

---

[5] « Bonnes pratiques de la Gestion des ressources humaines - Bilan 2010 », collection Ressources humaines, DGAFP, Février 2011.

[6] « Les plates-formes régionales d'appui interministériel à la gestion des ressources humaines : premier bilan », collection Ressources humaines, DGAFP, Juillet 2011. Pour consulter le bilan complet : www.fonction-publique.gouv.fr, rubrique Publications.

Le déploiement des dispositifs de mutualisation des formations transverses, ou encore la préparation des schémas régionaux de mutualisation ont été l'occasion pour les PFRH de jouer un rôle clé dans l'offre de services mutualisés, dans un contexte fortement marqué par la rationalisation des fonctions support et la fluidification des mobilités interministérielles dans le bassin local d'emploi.

La feuille de route 2011 formalise et précise l'engagement des PFRH dans les réformes en cours, en mettant l'accent notamment sur leur participation active aux conférences « multiBOP » et à la mise en œuvre des mutualisations dans le domaine RH (formation, recrutement …).

Elle rappelle également, au-delà de ces objectifs stratégiques, les missions pérennes qui constituent le socle de la professionnalisation de la GRH, de la facilitation des mobilités et du développement de la gestion personnalisée des parcours professionnels, à travers une meilleure connaissance du marché de l'emploi public, interministériel et inter-fonctions publiques, dans le bassin de vie des agents.

Par ailleurs, dans le cadre des partenariats qu'elle souhaite développer entre les plates-formes régionales d'appui interministériel à la gestion des ressources humaines et les structures d'appui RH en région des ministères, la DGAFP a signé des conventions avec le ministère chargé de l'écologie et du développement durable (MEDDTL) en septembre 2010, celui en charge de l'agriculture en janvier 2011 et enfin celui de la Défense en avril 2011. L'objectif de ces conventions est de définir le cadre des relations entre les plates-formes animées par la DGAFP et les structures déconcentrées RH de ces ministères chargées de la formation et du conseil de carrière. Les signataires sont notamment convenus de travailler ensemble dans les domaines de la formation, du développement et de la professionnalisation du conseil de carrière ou encore de l'animation des réseaux de professionnels de la RH et de partager leurs viviers de formateurs.

D'autres conventions de ce type devraient prochainement voir le jour, des discussions sont en cours avec le ministère de l'Intérieur, de l'Outre-mer, des Collectivités Territoriales et de l'Immigration.

1.2 Mieux recruter et mieux former

Le Conseil de modernisation des politiques publiques du 30 juin 2010 a engagé la poursuite de la mutualisation des concours de recrutement et de la formation.

Cette question de la mutualisation des concours et des formations au sein de la fonction publique de l'Etat n'est pas nouvelle. Mais les actions entreprises sont souvent restées au stade de l'expérimentation sans faire l'objet d'une méthodologie pérenne ni d'une réflexion interministérielle.

La mutualisation des concours et de la formation comporte des contraintes particulières et nécessitent la formalisation claire des conditions de collaboration entre les différentes parties au dispositif.

1.2.1 L'optimisation de l'organisation des recrutements

1.2.1.1 La création de centres de services partagés chargés de la logistique des concours

Une étude d'opportunité a été conduite de septembre à décembre 2010 par la direction générale de la modernisation de l'Etat (DGME) et la DGAFP sur l'optimisation de l'organisation logistique des concours administratifs par le recours à plusieurs centres de services partagés afin de procéder à des mutualisations dès 2011.

Cette étude a permis d'identifier le Service Inter-académique des Examens et Concours (SIEC) d'Arcueil (rattaché au ministère de l'Education nationale) comme préfigurateur de ce centre de services partagés logistiques.

Huit ministères (Justice, Culture, Education nationale, Enseignement supérieur et Recherche, ministères économique et financier, Affaires étrangères, Intérieur) ont confirmé leur adhésion aux services partagés à partir de 2011.

Dès la fin 2010, le ministère de la Justice a décidé de confier la reprographie des sujets de concours de greffiers des services judiciaires au SIEC. Ce sont les sujets pour 3 500 candidats des concours internes et externes de greffiers pour près de 15 000 pages d'impression qui ont été ainsi réalisés par le SIEC pour le compte de la direction des services judiciaires (DSJ) du ministère de la Justice.

L'ambition est de disposer, courant 2013, de services partagés opérationnels sur l'ensemble du territoire national, prenant en charge les activités logistiques des concours et examens professionnels que les ministères adhérents auront choisi de leur confier.

Depuis le début de l'année 2011, un accompagnement régulier auprès des ministères a permis de compléter le champ d'adhésion de la démarche à deux ministères (Ecologie et Agriculture) qui n'avaient pas participé initialement à l'étude de faisabilité.

Le périmètre des activités et le volume des concours transférés par les ministères seront également amenés à évoluer progressivement. Les modalités d'adhésion sont également en cours de définition pour les services du Premier Ministre et la Caisse des dépôts et consignations. Dès 2012, les concours enseignants, non pris en compte dans l'étude initiale, seront intégrés progressivement dans la trajectoire de transfert du ministère de l'éducation nationale.

Enfin, plusieurs structures ministérielles ont fait part de leur intérêt pour une intégration rapide de la prise en compte d'autres types de recrutement (recrutement sans concours, Pacte, plan de titularisation des agents non titulaires).

Cette triple perspective d'évolution, en appui aux demandes des structures partenaires, permettra également de faire évoluer l'offre qui sera proposée par les CSP.

Au cours du 1er semestre 2011 (de février à avril), une nouvelle phase d'étude, visant à accompagner le SIEC dans cette phase de préfiguration, a été conduite. Cette nouvelle étape a permis de faire entrer de nouveaux ministères adhérents, d'identifier les évolutions nécessaires en interne au SIEC pour se positionner en tant que CSP, et de définir l'offre de service des CSP (SIEC et CSP locaux).

Celle-ci se composera de deux types de prestations :

- la mise à disposition de prestations logistiques ;
- l'organisation et la gestion des épreuves.

La mise en œuvre opérationnelle sera effective dès le 2ème semestre 2011, avec le transfert des concours des ministères en charge de la Culture et l'Ecologie.

Sur la même période (février à avril 2011), une étude de faisabilité préalable à la mise en place d'un réseau local de CSP, permettant la prise en charge d'activités nécessitant une proximité et une gestion locale des concours déconcentrés, a été menée deux inter-régions tests (Lille et Lyon).

Cette étude a permis de dégager des pistes de mutualisation et d'optimisation, qui permettront d'engager dès le début 2012 du maillage territorial des CSP locaux. Ce nouveau réseau s'appuiera également sur les structures du ministère de l'Education nationale.

1.2.1.2 Organisation de concours communs pour les corps à statut commun

Conformément aux conclusions de l'étude de cadrage de mi-juillet réalisée par la DGAFP et la DGME, la préfiguration du concours commun externe de secrétaires administratifs (SA) a été lancée début septembre 2010 avec le ministère de l'Education nationale comme ministère pilote de l'organisation et un noyau dur de contributeurs pour 2011, le ministère chargé de la Santé et du Travail, le ministère de la Culture et de la Communication et la Caisse des dépôts et consignations.

La mise en œuvre du concours commun a nécessité la mise au point d'outils méthodologiques pour en assurer le bon fonctionnement et sa pérennité.

Une charte de fonctionnement fixe les principes de la mutualisation qui sont partagés par l'ensemble des participants. Véritable mode opératoire, elle définit un standard ministériel d'organisation établi à partir d'une cartographie de l'existant des ministères ainsi qu'un calendrier conforme à celui du ministère de l'Education nationale, porteur du dispositif.

Par ailleurs, une convention financière interministérielle définit les conditions de financement du concours ainsi que les modalités de rémunération des membres du jury et de règlement des frais occasionnés par leur déplacement.

Un premier concours externe interministériel de secrétaires administratifs (SA)[7] a été organisé en 2011. Les épreuves ont eu lieu au mois d'avril et les épreuves orales au mois de juin. L'organisation logistique a été prise en charge par les structures de l'Education nationale.

Les choix d'affectation des lauréats ont été marqués par l'attractivité des postes proposés par le conseil d'Etat, la Caisse des dépôts et l'Education nationale. L'organisation en local du concours a permis au ministère de la culture d'effectuer des recrutements dans des bassins d'emploi locaux, ce qui ne pouvait être opéré jusqu'à présent, et dont l'intérêt a été souligné. La mutualisation du recrutement a également eu un impact à la baisse sur le taux d'absentéisme.

A partir d'indicateurs de performance (coût par inscrit, par lauréat, etc.), le calcul des bénéfices nets de l'organisation du concours commun de SA de 2011 sera mesuré. Il permettra de déterminer les surcoûts éventuels pour le ministère de l'Education nationale du transfert d'activités auparavant réalisées par les ministères contributeurs et les gains pour les ministères, résultant du transfert de la charge d'organisation du concours.

L'objectif est de pérenniser ce dispositif et de l'étendre au recrutement interministériel par concours interne de secrétaire administratif et pour le recrutement des adjoints administratifs, aux concours externe et ainsi qu'à la procédure de recrutement sans concours à partir de 2012.

L'organisation et la gestion logistique de ces concours pourra également être mutualisée aux travers des Centres de services partagés logistique concours en cours de création.

La mutualisation des concours dans la fonction publique territoriale : la cellule pédagogique nationale des centres de gestion (CDG)

Les Centres de gestion ont ainsi décidé en 2009 de travailler en concertation à l'élaboration de sujets nationaux pour les épreuves écrites de tous les concours transférés au 1er janvier 2010 du CNFPT. A cette fin, ils ont constitué, dans le cadre de l'Association nationale des directeurs de centres de gestion (ANDCDG), un groupe de travail dénommé ''cellule pédagogique nationale'', constitué de centres de gestion volontaires pour travailler ensemble à l'élaboration de cadrages nationaux des épreuves et de sujets d'écrits nationaux.

Cette organisation permet de faire perdurer, avec des modalités différentes, la tradition de sujets nationaux perpétuée par le CNFPT dont le siège livrait des sujets ''clés en mains'' aux Centres interrégionaux de concours.

Cette démarche repose sur l'adoption de calendriers nationaux fixant des dates et des heures communes d'organisation des épreuves.

Une charte a été élaborée pour fixer le cadre de l'élaboration et de l'utilisation de sujets nationaux. Elle est fondée sur des règles différentes en deux points essentiels de celles des chartes préexistantes :
- pour un concours ou examen donné, la production des sujets est confiée à un centre de gestion ou à quelques-uns d'entre eux ;
- la cession des sujets aux utilisateurs des sujets nationaux est effectuée en contrepartie d'une participation financière fondée sur un coût unitaire forfaitaire par sujet.

Ainsi plus un sujet est utilisé par un grand nombre de centres de gestion, moins son coût pour chaque centre est élevé.

Le centre de gestion ''pilote'' a la charge, pour les concours et examens relevant de sa responsabilité, de conduire l'ensemble du processus d'élaboration des sujets.

1.2.1.3 La dématérialisation des processus administratifs liés aux concours

Mis en œuvre dans le prolongement des rapports de Corinne Desforges sur la Révision générale du contenu des concours et de Marine Dorne-Corraze sur l'organisation et le pilotage des recrutements remis en 2008 au ministre chargé de la fonction publique, le site SCORE, ouvert en mai 2010, est devenu au fil des mois la référence en matière d'information publique sur le recrutement (183 000 visites et plus de 1 000 000 de pages lues en janvier 2011).

Son affluence importante sur Internet lui permet d'occuper la première place dans les moteurs de recherche (Google…) reléguant au second plan les sites d'informations payants.

Afin d'élargir son public, une politique de partenariats doit être prochainement développée (Apec, Pôle emploi, etc.), ce qui devrait lui permettre de renforcer sa mission de service public.

[7] Ministère de l'Education nationale et de l'enseignement supérieur : 182 postes, ministère de la culture et de la communication : 10 postes, Caisse des dépôts et consignations : 25 postes, DGAC : 4 postes, Conseil d'Etat et de Cour nationale du droit d'asile : 1 poste, Office national des forêts : 20 postes.

1.2.2 La formation post recrutement – les suites du Rapport Le Bris

Sur la base du rapport remis par M. Raymond-François Le Bris, concernant les évolutions à apporter à la formation des agents de l'Etat, le ministre en charge de la fonction publique a retenu cinq grands axes :

- individualiser les formations ;
- renforcer la professionnalisation du contenu des formations ;
- réduire la durée des formations ;
- accompagner les jeunes fonctionnaires dans le premier poste ;
- encourager le regroupement des écoles.

L'évaluation de la première phase de cette démarche a été réalisée dans le cadre de deux campagnes de bilans d'étape (janvier – septembre 2010) ainsi que de l'élaboration des feuilles de route ministérielles du volet 2 de la RGPP (fin 2010).

Ce bilan montre qu'une majorité de ministères est très largement engagée dans les chantiers de la professionnalisation et de l'individualisation des formations et de la réduction des durées. Le rapprochement des écoles connaît aussi de nombreuses traductions, en particulier dans le cadre du réseau des écoles de service public (RESP).

On peut à ce titre souligner en particulier :

- la création de l'école nationale des finances publiques ;
- la réduction du format et du nombre des écoles et centres de formation de la police nationale ;
- la mise en œuvre d'un partenariat construit entre les Instituts régionaux d'administration (IRA) et l'Institut de gestion publique et de développement économique (IGPDE) sur des thématiques communes de formation.

Pour 2011, la mise en œuvre d'une mission d'inspection chargée d'expertiser les aspects essentiels de la poursuite de la démarche (bilan des mesures prises, examen des potentiels de rapprochement voire de fusion d'écoles, proposition d'outils de suivi de la performance) constituera une étape essentielle. Cette mission a vocation à déboucher sur de nouvelles orientations qui seront traduites dans des plans d'actions ministériels. Les conclusions de la mission devraient être transmises pour l'automne 2011 au ministre de la fonction publique.

1.2.3 L'optimisation de la formation

1.2.3.1 Le développement de la mutualisation des formations « transverses » communes à plusieurs ministères

La création des plates-formes d'appui interministériel à la GRH et la nomination en leur sein d'un conseiller formation a permis de créer un réseau formation continue interministériel dédié à cette seule mission en s'appuyant sur les correspondants formation ministériels et les pratiques de travail qui préexistaient.

Réuni pour la première fois le 23 janvier 2010, le réseau des conseillers formation a été chargé par la DGAFP de poursuivre le déploiement et la mutualisation de la formation en région, engagés depuis de nombreuses années.

Durant l'année 2010, les plates-formes ont renforcé et mieux structuré le réseau des correspondants locaux de formation, lui aussi fortement impacté notamment par la création des DDI, et de nouvelles méthodes de travail ont été mises en œuvre. Les thèmes des formations pilotées par les plates-formes relèvent soit des priorités interministérielles définies par la DGAFP, soit de contenus récurrents qui forment le socle de l'offre régionale (ex : contentieux, marchés publics, etc.).

En 2010, 1 200 stages ont ainsi été organisés au bénéfice de 14 500 agents. Le nombre de journées stagiaires est en hausse : 36 000 jours/stagiaires en 2010 contre 32 000 en 2008 (+12,5%), signe de cursus de formations sans doute plus longs dans le cadre de parcours de professionnalisation.

Dans le cadre des mesures décidées par le CMPP du 30 juin 2010, la DGAFP, assistée de la DGME, a mené une expérimentation pilote de la mutualisation dans deux régions : Haute-Normandie et Ile-de-France. Cette expérimentation avait pour objectif d'étendre l'offre de formation interministérielle, de formaliser des bonnes pratiques et d'accompagner les PFRH dans l'élaboration du plan annuel de formation présenté en comité de l'administration régionale (CAR).

Ce travail, conduit de septembre à décembre 2010, a donné lieu à la rédaction de deux guides :

- l'un concerne l'ouverture réciproque anticipée des stages (ORAS) qui permet la mise à disposition au dernier moment de places restées vacantes sur des stages ministériels ;
- l'autre concerne l'offre commune transverse (OCT) qui consiste à désigner des ministères comme pilotes dans un domaine dit « transverse » pour concevoir des stages ou mettre à jour des cahiers des charges existants et assumer la responsabilité, y compris financière s'ils le peuvent, de la mise en œuvre de ces stages dans la région.

Les bénéfices de ce dispositif sont importants tant pour les agents que pour les services :

- les agents peuvent ainsi avoir une réponse plus rapide à leur besoin de formation, se situant plus près de leur résidence et/ou correspondant à un besoin pour lequel leur administration n'a pas de proposition ;
- les administrations ont la possibilité de répondre à des besoins isolés, peuvent faire des économies sur les frais pédagogiques ainsi que sur les frais de déplacement. Enfin, elles peuvent également obtenir un taux de remplissage optimal pour les stages qu'elles organisent.

Le déploiement progressif de cette expérimentation dans l'ensemble des régions sera engagé en 2011 et 2012, et s'inscrit dans la démarche plus globale du schéma de mutualisation des moyens entre services déconcentrés de l'Etat présenté dans la circulaire précitée du 30 juillet 2010.

1.2.3.2 Développement de la formation à distance : lancement de l'initiative « classes virtuelles »

La classe virtuelle est une modalité de formation à distance s'appuyant sur une interface web. Il s'agit d'une manière innovante de dispenser un enseignement, nécessitant une adaptation de la pédagogie tant dans le format que dans l'animation des sessions. La finalité du chantier « classes virtuelles » est de promouvoir le dispositif au sein des ministères en substitut d'une partie du « présentiel » sur le fondement de la bonne pratique identifiée au ministère de l'Education nationale.

Le déploiement en 2010 s'est réalisé en deux phases successives :

- il s'est agi dans un premier temps de cadrer et d'organiser le projet en lien direct avec les ministères pilotes (Police nationale et Justice) : définition du périmètre des travaux, réunions thématiques, plan de mise en œuvre, etc. ;
- puis, d'étendre l'appropriation des classes virtuelles auprès des structures intéressées grâce à l'élaboration d'un kit de transfert méthodologique.

S'agissant des moyens, le projet s'est construit grâce à la participation active des ministères concernés et par la mise en place d'une équipe projet pluridisciplinaire. Le suivi de ce chantier va se poursuivre sur l'année 2011 avec un déploiement opérationnel prévu sur le second semestre.

1.3 Rénover le dialogue social

Les règles et pratiques relatives au dialogue social au sein de la fonction publique datent d'un compromis issu du statut de 1946. Elles ont très peu évolué depuis, alors que la fonction publique a connu dans le même temps des changements profonds, tenant aux mutations des missions et de la place du service public, de ses structures mais également des aspirations de ses personnels.
A cet égard, les accords de Bercy du 2 juin 2008 sur la rénovation du dialogue social dans la fonction publique sont porteurs d'une modernisation très profonde du dialogue social. Ils ont ouvert une nouvelle ère de démocratie sociale dans la fonction publique autour de deux principes clés :

- un dialogue social plus large et plus efficace ;
- des acteurs plus légitimes et plus responsables.

Les principales stipulations de ces accords ont été transposées dans la loi relative à la rénovation du dialogue social promulguée le 5 juillet 2010[8].

A l'exception des dispositions relatives à la négociation et aux garanties apportées aux personnels investis de mandats syndicaux qui sont d'application directe, ses dispositions requièrent l'intervention de décrets d'application. Certains d'entre eux, notamment ceux relatifs aux comités techniques, aux commissions administratives paritaires et aux comités d'hygiène, de sécurité et des conditions de

[8] Loi n° 2010-751 du 5 juillet 2010 relative à la rénovation du dialogue social et comportant diverses dispositions relatives à la fonction publique, *JO* du 6 juillet 2010

travail[9] ont été publiés au premier semestre 2011. Le décret relatif à l'institution d'un Conseil commun de la fonction publique, et les décrets portant réforme des conseils supérieurs de la fonction publique de l'Etat, de la fonction publique territoriale et de la fonction publique hospitalière devraient être publiés d'ici la fin de l'année 2011 afin de permettre l'entrée en vigueur la plus rapide possible des nouvelles règles issues des accords de Bercy.

1.3.1 Renforcer la légitimité des acteurs du dialogue social

La loi se donne pour ambition de favoriser la légitimité des organisations syndicales en renforçant la logique démocratique de l'élection, étendue au plus grand nombre d'instances et articulée autour de règles d'accès aux élections professionnelles rénovées. Elle favorise, par ailleurs, la mise en place d'organismes de concertation à tous les niveaux d'administration, chaque fois que sont en jeu des questions intéressant l'ensemble d'une communauté de travail, quel que soit le statut ou le corps dont relèvent les agents.

1.3.1.1 Elargir l'accès aux élections professionnelles

Le président de la République s'est engagé, dans son discours à l'Institut régional d'administration de Nantes du 19 septembre 2007, à « *favoriser partout la logique démocratique de l'élection* ». Les accords de Bercy portent cette ambition, en plaçant l'audience au cœur de la légitimité syndicale. La loi traduit cet engagement en élargissant les conditions d'accès aux élections et en ne conditionnant plus la présentation de listes à certains critères de représentativité ou au bénéfice d'une présomption de représentativité.

Peuvent désormais se présenter aux élections professionnelles les syndicats qui, dans la fonction publique où celles-ci sont organisées, sont légalement constitués depuis au moins deux ans et satisfont aux critères de respect des valeurs républicaines et d'indépendance, ou sont affiliées à une union de syndicats qui remplissent ces critères. Ces nouvelles règles d'accès aux élections valent pour toutes les élections professionnelles organisées dans la fonction publique.

1.3.1.2 Généraliser le principe de l'élection et harmoniser les calendriers des élections professionnelles dans les trois fonctions publiques

Ce dispositif s'accompagne d'une généralisation de l'élection pour la désignation des représentants des personnels au sein des instances de concertation. Comme les comités techniques de la fonction publique territoriale et les comités techniques d'établissement de la fonction publique hospitalière, les comités techniques de l'Etat seront désormais élus directement par les agents qu'ils représentent. Cette évolution garantira une représentation plus complète des personnels au sein de ces instances, notamment des personnels non titulaires. Par contraste, le système antérieur, fondé sur la désignation des membres des comités techniques à partir des résultats obtenus aux élections des commissions administratives paritaires, ne permettait pas une juste et complète représentation des agents contractuels de l'administration.

Dans cette même logique, les conseils supérieurs de la fonction publique territoriale et de la fonction publique hospitalière seront désormais composés à partir des résultats agrégés des élections aux comités techniques, et non plus aux commissions administratives paritaires.

Afin de marquer l'importance des élections professionnelles, les cycles électoraux seront harmonisés dans les trois versants de la fonction publique. Pour ce faire, les mandats de l'ensemble des instances de consultation de la fonction publique ont été fixés à quatre ans, afin de permettre la tenue simultanée des élections professionnelles dans les trois fonctions publiques à une date définie en étroite concertation avec les organisations syndicales.

---

[9] **Dans la fonction publique de l'Etat** :
- Décret n° 2011-183 du 15 février 2011 (commissions administratives paritaires), *JO* du 17 février 2011.
- Décret n° 2011-184 du 15 février 2011 (comités techniques), *JO* du 17 février 2011.
- Décret n° 2011-774 du 28 juin 2011 portant modification du décret no 82-453 du 28 mai 1982 modifié relatif à l'hygiène et la sécurité du travail ainsi qu'à la prévention médicale dans la fonction publique, *JO* du 30 juin 2011.

Dans la fonction publique hospitalière :
- Décret n° 2011-580 du 26 mai 2011 (comités consultatifs nationaux), *JO* du 27 mai 2011.
- Décret n° 2011-581 du 26 mai 2011 (commissions administratives paritaires nationales), *JO* du 27 mai 2011.
- Décret n° 2011-582 du 26 mai 2011 (commissions administratives paritaires locales et départementales), *JO* du 27 mai 2011.
- Décret n° 2011-583 du 26 mai 2011 (CAP et CT d'établissement de l'administration générale de l'assistance publique de Paris), *JO* du 27 mai 2011.
- Décret n° 2011-584 du 26 mai 2011 (comités techniques d'établissement – établissements publics sociaux et médico-sociaux), *JO* du 27 mai 2011.

Cette convergence constitue une stipulation essentielle des accords de Bercy. Il s'agit de conforter la place de l'élection comme fondement d'une meilleure représentativité et de la légitimité des organisations syndicales dans la fonction publique. Il s'agit également d'un signal politique et social fort de l'unité de la fonction publique. L'année 2011 sera, dans ce contexte, une première étape indispensable pour regrouper les cycles électoraux de la fonction publique de l'Etat, caractérisés aujourd'hui par une absence totale de synchronisation, contrairement aux fonctions publiques territoriale et hospitalière.

Concrètement, sauf cas particulier, les commissions administratives paritaires et les comités techniques de l'Etat, notamment les comités techniques ministériels, seront élus à l'automne 2011 selon les nouvelles règles prévues par la loi. La durée des mandats des membres des instances concernées a été réduite ou prorogée, par décret en Conseil d'Etat[10], afin de permettre leur renouvellement simultané. La date des prochaines élections a été fixée au 20 octobre 2011 par arrêté du Premier ministre et du ministre du Budget, des Comptes Publics, de la Fonction Publique et de la Réforme de l'Etat, en date du 10 mai 2011[11].

Les résultats des élections aux comités techniques seront pris en compte pour recomposer le Conseil Supérieur de la Fonction Publique de l'Etat, sur le fondement des dispositions transitoires prévues à l'article 30 de la loi.

Dans la fonction publique hospitalière, c'est un arrêté du 27 mai 2011[12] qui a fixé, au 20 octobre 2011, le renouvellement général des instances. Lors du prochain renouvellement général, prévu à l'horizon 2014, les instances des trois fonctions publiques seront renouvelées simultanément.

1.3.2 Promouvoir de nouvelles pratiques de dialogue à travers l'extension de la négociation

1.3.2.1 Développer la négociation sur de nouveaux thèmes et à chaque niveau d'administration

Prenant acte du développement de la négociation sur des thèmes variés, les accords de Bercy et la loi relative au dialogue social consacrent le champ de la négociation dans le statut général et favorisent le développement des pratiques de négociation à tous les niveaux d'administration.

La loi donne par ailleurs un fondement juridique au développement de la négociation aux niveaux de proximité, au sens le plus large de ce terme – qu'il s'agisse d'un versant de la fonction publique, d'une administration ou de ses services déconcentrés, d'une collectivité territoriale ou d'un établissement public hospitalier.

1.3.2.2 Conforter la légitimité des accords conclus à travers des critères de validité des accords

Dans ce même esprit, la loi définit des critères permettant d'attester la validité des accords conclus. Si la fonction publique de statut et de carrière conserve ses spécificités, notamment l'absence d'applicabilité directe des stipulations d'un accord conclu dans son champ, qui continue de devoir faire l'objet de mesures d'application, ces dispositions permettent de conforter la valeur politique de la signature dans une logique de responsabilisation des acteurs parties prenantes aux négociations.

La règle de l'accord majoritaire en suffrages exprimés constituera l'unique critère de validité en 2014, à l'issue de la période transitoire. La loi prévoit, avant ce terme, des dispositions spécifiques qui permettent aux acteurs de la négociation de s'approprier ce dispositif de reconnaissance de la validité des accords, inédit dans la fonction publique.

La circulaire relative à la négociation dans la fonction publique, publiée le 22 juin 2011, précise les modalités d'application de ces nouvelles dispositions au sein des trois versants de la fonction publique.

1.3.3 Renforcer le rôle et améliorer le fonctionnement des organismes consultatifs

1.3.3.1 Instituer un Conseil commun de la fonction publique pour les sujets communs aux trois fonctions publiques

Il manque aujourd'hui dans la fonction publique un lieu et un niveau de concertation où aborder des sujets d'intérêt commun aux trois fonctions publiques. C'est la raison pour laquelle les accords de

[10] Décret n° 2010-1743 du 30 décembre 2010 relatif à la prorogation et à la réduction de la durée des mandats des membres de certaines instances représentatives du personnel de la fonction publique de l'Etat, *JO* 31 décembre 2010.
[11] *JO* du 12 mai 2011.
[12] *JO* du 28 mai 2011.

Bercy ont prévu la création d'un Conseil commun de la fonction publique. Celui-ci sera désormais chargé d'examiner toute question d'intérêt général relative aux trois fonctions publiques. Cette instance ne se substituera pas aux trois conseils supérieurs actuellement compétents pour chaque fonction publique mais sera consultée dans son champ propre, sur les questions communes et sur les textes communs aux trois fonctions publiques.

Le Conseil commun de la fonction publique rassemblera des représentants des organisations syndicales des trois fonctions publiques ainsi que des représentants des employeurs de l'Etat, territoriaux et hospitaliers. Sa création réaffirme avec force l'unité des trois fonctions publiques, qui rencontrent des problématiques communes.

Cette instance devrait être mise en place au second semestre 2011, dans le prolongement des élections organisées pour la désignation des représentants du personnel dans les comités techniques de l'Etat et de la fonction publique hospitalière.

1.3.3.2 Améliorer le fonctionnement des comités techniques

La loi et ses décrets d'application permettent d'adapter l'architecture et les compétences des comités techniques aux nouveaux enjeux de la gestion publique. Les nouvelles règles d'organisation, de composition, d'attribution et de fonctionnement[13] permettent d'instituer des comités techniques à tout niveau de l'administration, dès lors qu'un sujet d'intérêt collectif le requiert. Elles permettent de rationaliser la cartographie des comités techniques existants au sein de la fonction publique de l'Etat et de répondre au besoin d'interministérialité, notamment au niveau local.

La loi consacre également le principe de l'élection des représentants des personnels au sein de ces instances à l'instar des comités techniques des autres fonctions publiques. La systématisation du recours à l'élection doit permettre une meilleure représentation de la totalité des agents de l'Etat, qu'ils soient titulaires ou non titulaires.

Les représentants des personnels au sein d'une part des comités techniques ministériels et d'autre part des comités techniques de proximité (sauf en cas d'insuffisance des effectifs) seront désormais élus au scrutin de liste par l'ensemble des personnels qui relèvent de leur périmètre. D'autres modes de constitution pourront être privilégiés, par exception, pour tenir compte de besoins particuliers, dans des conditions précisées par décret. Dans le nouveau dispositif, chaque agent sera en principe appelé à voter pour l'élection de comités techniques de deux niveaux : le comité technique de proximité et le comité technique ministériel.

La réforme des comités techniques favorise également une représentation la plus légitime et la plus efficace possible de l'administration en leur sein en supprimant l'exigence de paritarisme numérique au sein de la fonction publique de l'Etat comme c'est déjà le cas dans la fonction publique hospitalière depuis 1991. Enfin, la réforme permet de préciser les attributions de ces instances pour tenir compte des nouveaux enjeux de la gestion publique.

Ces nouvelles dispositions s'appliqueront aux nouveaux comités techniques à l'automne 2011. Celles qui sont relatives à la suppression du paritarisme, au fonctionnement et aux attributions des comités techniques s'appliqueront, à compter du 1er novembre 2011, aux comités techniques recomposés en 2010, qui sont exclus des élections de l'automne 2011.

1.3.4 Renforcer les garanties de carrière des agents investis de mandats syndicaux et moderniser les moyens des organisations syndicales

La qualité du dialogue social appelle également des partenaires sociaux bénéficiant de moyens nécessaires à l'exercice des mandats syndicaux, dans un cadre assurant la transparence et la responsabilité des acteurs. Sur le fond, deux objectifs sont plus particulièrement poursuivis par les accords de Bercy : l'amélioration des garanties de carrière et d'évolution professionnelle des représentants syndicaux et l'adaptation des moyens matériels et humains aux nouvelles réalités du dialogue social.

Il s'agit non seulement d'éviter toute discrimination à l'encontre des représentants syndicaux dans le déroulement de leur carrière, mais également de mieux reconnaître l'expérience acquise au titre de l'exercice de leur mandat dans la construction des parcours professionnels.

[13] Décret n° 2011-184 du 15 février 2011 relatif aux comités techniques dans les administrations et les établissements publics de l'Etat, *JO* du 17 février 2011.

Le statut permet désormais la reconnaissance, dans le titre I du statut général des fonctionnaires, des acquis de l'expérience professionnelle dans le cadre de la promotion des agents investis d'un mandat syndical[14].

En complément, une concertation avec les partenaires sociaux et les représentants des employeurs des trois fonctions publiques a été lancée en juin 2010 pour examiner les pistes d'évolution dans le prolongement des travaux d'évaluation du cadre juridique relatif aux droits et moyens syndicaux effectués par une mission interministérielle (GGEFI, IGA, IGAS, IGEN en 2009-2010). Un relevé de conclusions relatif à la modernisation des droits et moyens syndicaux sera débattu avec les organisations syndicales, en vue d'élaborer les nouveaux textes pour la fin de l'année 2011.

1.4 La loi retraite : présentation des principales mesures

La loi n° 2010-1330 du 9 novembre 2010 portant réforme des retraites[15] poursuit trois objectifs :

- réduire le besoin de financement des régimes de retraite à l'horizon 2018 ;
- progresser dans la convergence entre les différents régimes ;
- modifier les comportements de départ à la retraite.

Plusieurs dispositions de la loi du 9 novembre 2010 ont, dans ce cadre, modifié les règles s'appliquant aux fonctionnaires renforçant ainsi la convergence amorcée par la réforme de 2003 entre les régimes de la fonction publique et le régime général.

1.4.1 Le relèvement de l'âge de la retraite

L'âge légal de départ à la retraite, ou âge d'ouverture des droits, est porté à 62 ans à compter de 2018, selon les mêmes modalités que pour les salariés du secteur privé.

Cette augmentation sera progressive. Cette progressivité se fondera sur un principe simple : l'âge augmentera selon l'année de naissance au rythme de quatre mois par an, à compter de la génération née après le 1er juillet 1951.

Les assurés nés avant le 1er juillet 1951 ne seront pas concernés par l'augmentation de l'âge de départ, même s'ils continuent de travailler après leur soixantième anniversaire.

Date de naissance	Age de départ avant la réforme	Date de départ avant la réforme	Décalage de l'âge de départ	Age de départ après la réforme	Date de départ après la réforme
1er juillet 1951	60 ans	1er juillet 2011	4 mois	**60 ans et 4 mois**	1er novembre 2011
1er janvier 1952	60 ans	1er janvier 2012	8 mois	**60 ans et 8 mois**	1er septembre 2012
1er janvier 1953	60 ans	1er janvier 2013	1 an	**61 ans**	1er janvier 2014
1er janvier 1954	60 ans	1er janvier 2014	1 an et 4 mois	**61 ans et 4 mois**	1er mai 2015
1er janvier 1955	60 ans	1er janvier 2015	1 an et 8 mois	**61 ans et 8 mois**	1er septembre 2016
1er janvier 1956	60 ans	1er janvier 2016	2 ans	**62 ans**	1er janvier 2018
Générations suivantes	60 ans		2 ans	62 ans	

Pour les fonctionnaires appartenant à la catégorie active, c'est-à-dire relevant d'un corps dont l'âge d'ouverture des droits est aujourd'hui inférieur à 60 ans, cet âge sera décalé de deux ans dans les mêmes conditions.

[14] Nouvel article 15 de la loi n° 83-634 du 13 juillet 1983 modifiée portant droits et obligations des fonctionnaires.

[15] *JO* du 10 novembre 2010.

La limite d'âge des fonctionnaires évolue selon les mêmes modalités que l'âge d'ouverture des droits : elle sera augmentée chaque année de 4 mois à compter de la génération née après le 1er juillet 1951 pour atteindre 67 ans pour les fonctionnaires nés après le 1er janvier 1956.

Par ailleurs, les durées de services effectifs exigées pour la catégorie active sont majorées dans les mêmes conditions (un quadrimestre par an) : au 1er janvier 2016, elles seront de 12 ans lorsqu'elles étaient de 10 ans, de 17 ans lorsqu'elles étaient de 15 ans, 27 ans lorsqu'elles étaient de 25 ans.

1.4.2 La convergence des taux de cotisation

Le taux de cotisation acquitté par les fonctionnaires sera aligné progressivement sur celui du secteur privé.

Le taux de cotisation salariale sera donc porté de 7,85% à 10,55%. Ce taux correspond à la somme des cotisations salariales en vigueur dans le secteur privé (régime général et régimes complémentaires AGIRC-ARCCO). En effet, la pension dans le secteur privé relève de deux régimes (base et complémentaire). Quant au régime de retraite de la fonction publique, il s'agit d'un régime unique (dit « intégré »).

L'alignement du taux de cotisation s'effectuera en 10 ans sans changement de l'assiette de cotisation (traitement indiciaire), à raison d'une augmentation de 0,27 point par an à compter de 2011.

Année	Taux de cotisation salariale
2011	8.12%
2012	8.39%
2013	8.66%
2014	8.93%
2015	9.20%
2016	9.47%
2017	9.74%
2018	10.01%
2019	10.28%
2020	10.55%

1.4.3 Le départ anticipé sans condition d'âge des parents de trois enfants ayant effectué 15 ans de services

L'accès au dispositif permettant aux parents de trois enfants ayant 15 ans de services effectifs de partir à la retraite à l'âge de leur choix est progressivement fermé. Toutefois, les parents de trois enfants ayant au moins 15 ans de services au 1er janvier 2012 conserveront la possibilité d'un départ anticipé.

La loi maintient l'obligation d'avoir interrompu son activité pour chacun des enfants pour prétendre au départ anticipé mais ouvre également le dispositif aux parents qui auraient réduit leur activité.

Pourront ainsi prétendre au départ anticipé les parents de trois enfants ayant 15 années de services effectifs au 1er janvier 2012 et qui auront, pendant les trois premières années et pour chacun des enfants soit :

- interrompu pendant deux mois au moins leur activité dans le cadre d'un congé maternité, d'un congé paternité, d'un congé d'adoption, d'un congé parental, d'un congé de présence parentale, d'une disponibilité pour élever un enfant ;
- réduit leur activité dans le cadre d'un temps partiel de droit pour raison familiale accordé à l'occasion de la naissance d'un enfant pris pendant une période d'au moins quatre mois pour une quotité de temps de travail de 50%, d'au moins cinq mois pour une quotité de 60% et d'au moins sept mois pour une quotité de 70%.

Ces derniers se verront appliquer, comme tous les Français, les règles générales de calcul de la retraite, c'est-à-dire celles de leur année de naissance et non plus celles de l'année à laquelle ils ont atteint la condition des 15 ans de service et trois enfants.

Afin de ne pas modifier les règles pour les agents ayant déjà déposé un dossier, les nouvelles règles de calcul ne s'appliquent pas pour les dossiers déposés avant le 1er janvier 2011 pour un départ à la retraite au plus tard le 1er juillet 2011.

En outre, les règles de calcul antérieures continueront à s'appliquer pour les fonctionnaires à moins de cinq ans de l'âge d'ouverture du droit applicable avant l'entrée en vigueur de la loi (soit les fonctionnaires sédentaires ayant plus de 55 ans) et les militaires à moins de cinq ans de l'âge mentionné à l'article L.4139-16 du code de la défense.

1.4.4 Le minimum garanti

Le régime des fonctionnaires prévoit un minimum garanti de pension, dont l'équivalent dans le secteur privé est le minimum contributif.

Ce minimum garanti présente plusieurs spécificités par rapport au minimum contributif du secteur privé :

- les fonctionnaires bénéficient de ce minimum dès qu'ils atteignent l'âge d'ouverture des droits (60 puis 62 ans pour les catégories sédentaires), même s'ils n'ont pas tous leurs trimestres. Dans le secteur privé, un salarié ne peut bénéficier du minimum contributif qu'après avoir validé tous ses trimestres ou en atteignant l'âge du taux plein, c'est-à-dire l'âge d'annulation de la décote ;
- le minimum garanti est plus élevé que le minimum contributif ;
- son montant n'est pas strictement proportionnel à la durée de services.

Les mêmes conditions de durée d'assurance sont appliquées depuis le 1er janvier 2011 aux fonctionnaires pour bénéficier du minimum garanti que pour le minimum contributif du régime général : valider tous ses trimestres ou atteindre l'âge d'annulation de la décote.

Des dispositions transitoires sont cependant mises en place afin de relever progressivement l'âge d'entrée dans le dispositif. Le minimum garanti reste également acquis sans condition d'âge ou de durée d'assurance pour les départs en retraite pour invalidité, les départs anticipés pour les fonctionnaires handicapés et les fonctionnaires parents d'un enfant handicapé.

Enfin, le montant du minimum garanti demeure inchangé.

1.4.5 L'abaissement de la condition de fidélité pour l'ouverture du droit à une pension du régime des fonctionnaires

La durée minimale de services effectifs nécessaire pour qu'un fonctionnaire puisse ouvrir son droit à une pension de retraite au titre du régime de la fonction publique (aussi appelée clause de stage ou condition de fidélité), précédemment de quinze années, est désormais réduite à deux années. En conséquence, la quasi-totalité des fonctionnaires aura vocation à percevoir une retraite au titre du code des pensions civiles et militaires de retraite.

En miroir, la validation au titre du régime de retraites des fonctionnaires des périodes effectuées précédemment à la titularisation, en qualité d'agent non titulaire, sera fermée à compter de 2015.

Les périodes déjà validées ne sont pas remises en cause. Les fonctionnaires dont la titularisation interviendra avant le 1er janvier 2013 pourront demander à valider ces services dans les deux années suivant leur titularisation.

1.4.6 La fermeture du dispositif de la cessation progressive d'activité

La loi portant réforme des retraites ferme le dispositif de la cessation progressive d'activité (CPA) à compter du 1er janvier 2011.

Pour les agents qui en bénéficient à cette date, le dispositif est maintenu. Ils se verront appliquer néanmoins, comme tous les autres fonctionnaires, les mesures de relèvement de l'âge d'ouverture du droit selon leur année de naissance. Leur départ à la retraite est par conséquent repoussé jusqu'à cette date.

Ils peuvent également, s'ils le souhaitent demander à sortir de la CPA à tout moment dés lors qu'ils en informent leur employeur au moins 3 mois avant.

Les décrets d'application de la loi portant réforme des retraites

- Décret n° 2010-1741 du 30 décembre 2010 portant application aux fonctionnaires, aux militaires et aux ouvriers des établissements industriels de l'Etat des articles 44 et 52 de la loi n° 2010-1330 du 9 novembre 2010 portant réforme des retraites ;
- Décret n° 2010-1744 du 30 décembre 2010 relatif aux conditions d'attribution du minimum garanti dans les régimes de retraite des fonctionnaires et des ouvriers de l'Etat ;
- Décret n° 2010-1740 du 30 décembre 2010 portant application de diverses dispositions de la loi n° 2010-1330 du 9 novembre 2010 portant réforme des retraites aux fonctionnaires, aux militaires et aux ouvriers des établissements industriels de l'Etat ;
- Décret n° 2010-1749 du 30 décembre 2010 portant relèvement du taux de cotisation des fonctionnaires, des militaires et des ouvriers des établissements industriels de l'Etat ;
- Décret n° 2010-1748 du 30 décembre 2010 pris pour l'application de l'article L. 25 bis du code des pensions civiles et militaires de retraite (carrière longues) ;
- Décret n° 2011-754 du 28 juin 2011 portant relèvement des bornes d'âge de la retraite des fonctionnaires, des militaires et des ouvriers des établissement industriels de l'Etat ;
- Décret n° 2011-796 du 30 juin 2011 relatif à la suppression du traitement continué dans les régimes de pensions des fonctionnaires, des militaires et des ouvriers des établissements industriels de l'Etat (FPT et FPH).

1.5 La politique salariale

1.5.1 Le rendez-vous salarial du 19 avril 2011

Les relevés de conclusions du 21 février 2008 relatif au nouveau cadre des négociations salariales a posé le principe d'une négociation selon deux rythmes :

- une négociation triennale ;
- des négociations annuelles au printemps de chaque année afin de définir, si nécessaire, des mesures d'ajustement.

Conformément à ces relevés de conclusions, la réunion du 19 avril 2011 avec les organisations syndicales, présidée par le ministre et le secrétaire d'Etat chargés de la fonction publique, a constitué le rendez-vous salarial pour 2011.

En application de ces relevés de conclusions, cette réunion a eu pour objet principal d'apprécier, dans le contexte économique et social, les ajustements ou les mesures complémentaires nécessaires, par rapport aux orientations salariales arrêtées par le Gouvernement à l'été 2010 au titre de la période triennale allant de 2011 à 2013.

Cette réunion a permis, également, de faire état des mesures mises en œuvre depuis l'été 2010, qui viennent compléter le bilan de l'ensemble des engagements figurant dans les relevés du 21 février 2008, qui avait été présenté le 25 juin 2010 aux organisations syndicales.

D'une manière générale, les perspectives salariales entrant dans le champ du rendez-vous annuel de la programmation triennale 2011-2013 continuent, comme en 2010, à s'inscrire dans le contexte plus que jamais contraint du retour à l'équilibre des finances publiques. Toutefois, le Gouvernement a confirmé son engagement en faveur de la garantie du pouvoir d'achat et de la poursuite de la modernisation des éléments de rémunération des fonctionnaires.

1.5.2 Le maintien du pouvoir d'achat

Le point fonction publique a été relevé chaque année jusqu'en 2010 inclus. Les contraintes pesant sur les finances publiques et les engagements européens de la France ont justifié de maintenir en 2011 la valeur du point au 1er juillet 2010.

1.5.2.1 La création de la garantie individuelle du pouvoir d'achat (la GIPA), mesure ciblée sur les agents ayant subi des pertes avérées de pouvoir d'achat, est un instrument pour prévenir tout risque de perte de pouvoir d'achat. En effet, sur la période 2004-2008, seuls 10,6 % des agents ont vu leur traitement indiciaire augmenter moins vite que l'inflation (7,9 %) tandis que dans le même temps, la moitié des agents a bénéficié d'une augmentation moyenne de 13,7 %, nettement supérieure à l'inflation.

La GIPA interviendra chaque année, de 2011 à 2013, sous forme d'un examen de la situation de l'ensemble des agents, afin de couvrir toutes les situations où un agent peut voir sa rémunération indiciaire progresser moins vite que l'inflation et de garantir ainsi à tous les fonctionnaires et agents publics le maintien du pouvoir d'achat de leur traitement indiciaire de 2011 à 2013[16].

1.5.2.2 La poursuite du retour catégoriel aux agents dans le cadre du non-remplacement d'un départ à la retraite sur deux

Les agents ont été intéressés aux gains de productivité découlant de la réforme de l'Etat au travers du « retour catégoriel » résultant du non remplacement d'un fonctionnaire sur deux partant à la retraite.

Le montant de crédits catégoriels devrait s'établir à hauteur d'environ 500 M € supplémentaires au cours de chacune des prochaines années, au vu des suppressions d'emplois qui seront réalisées.

Dans la fonction publique de l'Etat, sur la période 2011 à 2013, ce seront près de 1,5 Mds€ supplémentaires qui serviront au financement des politiques catégorielles.

1.5.3 Les réformes du supplément familial de traitement et de l'indemnité de résidence

Le supplément familial de traitement (SFT) et l'indemnité de résidence (IR) sont les deux principaux compléments de traitement versés aux fonctionnaires des trois versants de la fonction publique ainsi qu'à certains agents contractuels.

Ces deux dispositifs ont été institués en 1917 (pour le SFT) et 1919 (pour l'IR) et n'ont pas été modifiés en profondeur depuis 1962. Deux rapports remis au Gouvernement ont pointé les faiblesses de ces dispositifs et suggéré des évolutions.

1.5.3.1 Le supplément familial de traitement s'analyse comme une participation partielle de l'employeur à la prise en charge des coûts induits par l'éducation des enfants du fonctionnaire. Comme le montre le tableau ci-dessous, le SFT ne compense que faiblement la baisse de niveau de vie associée au nombre d'enfants.

Nombre d'enfants	Montant annuel moyen de SFT	Part du coût pris en charge
1 enfant	27 €	1 %
2 enfants	946 €	24 %
3 enfants	2 338 €	31 %

Dispositif ancien, le SFT n'est plus en phase avec l'évolution de la société et suscite de nombreuses critiques. Il sera rénové en 2012, à la suite des négociations conduites avec les organisations syndicales en 2011.

1.5.3.2 L'indemnité de résidence est un complément de rémunération censé refléter les différences de coût de la vie sur le territoire national. Cette indemnité est versée aux agents dont la résidence administrative est située dans une des communes éligibles. Les communes françaises sont classées en trois groupes : le montant de l'IR correspond à 0%, à 1% ou à 3% du traitement de l'agent selon le classement de sa commune de résidence.

Les principales critiques concernent le classement des communes, qui reflète assez mal la réalité de la cherté de la vie sur le territoire national au regard notamment du coût du logement. Ainsi, un fonctionnaire dont la résidence administrative est située à Saint-Nazaire perçoit l'IR au taux maximum, tandis qu'un fonctionnaire exerçant son activité à Bordeaux ou à Toulouse ne peut en bénéficier. Une nouvelle classification des communes doit être entreprise afin de mieux prendre en compte la réalité du coût de l'immobilier sur le territoire. Une discussion sera engagée à cet effet avec les organisations syndicales.

[16] Décret n° 2011-474 du 28 avril 2011 modifiant le décret n° 2008-539 du 6 juin 2008 relatif à l'instauration d'une indemnité dite de garantie individuelle du pouvoir d'achat, *JO* du 30 avril 2011.

Partie 2 – Professionnaliser la RH

2.1 Vers une fonction publique de métiers

2.1.1 La poursuite de la politique de réduction des corps

Depuis 2005, le ministère de la fonction publique a engagé un programme de réduction du nombre de corps dans la fonction publique de l'Etat : de 700 corps « vivants » en 2005, ce nombre a été ramené à 380 en 2010. Afin de lever les obstacles à la fluidité des parcours professionnels, de favoriser la mise en place d'une fonction publique de métiers et de mettre fin à des situations de morcellement – certains corps, à faibles effectifs, comptant moins de 100 agents –-, le Gouvernement a décidé de donner une nouvelle impulsion à ce mouvement.

A cet effet, une vaste concertation a été engagée en 2009 avec les ministères qui a permis au Gouvernement d'arrêter, au printemps 2010, un programme volontariste de fusions, lequel doit permettre de ramener, d'ici 2015, le nombre de corps « vivants » à 230. Ces rapprochements, qui constituent l'un des objectifs présentés au Conseil de modernisation des politiques publiques du 30 juin 2010, seront notamment obtenus par la création de corps interministériels à gestion ministérielle (CIGeM) ou de corps dotés de plusieurs niveaux de recrutement, comme dans le nouvel espace statutaire (NES) de la catégorie B.

En 2010, plus d'une dizaine de corps a été supprimée. Fin 2011, le nombre de corps de l'Etat devrait être ramené à 329. Ces suppressions résulteront principalement du regroupement des corps des impôts et du trésor, de l'adhésion au nouvel espace statutaire de la catégorie B et de la création des corps interministériels à gestion ministérielle d'attachés d'administration, d'assistants de service social et de conseillers techniques de service social.

2.1.2 La revalorisation des carrières

2.1.2.1 La mise en place du nouvel espace statutaire (NES) de la catégorie B

Un décret mettant en œuvre le NES de la catégorie B a été publié pour chaque fonction publique : décret n° 2009-1388 du 11 novembre 2009[17] pour la fonction publique de l'État, décret n° 2010-329 du 22 mars 2010[18] pour la fonction publique territoriale et décret n° 2011-661 du 14 juin 2011[19] pour la fonction publique hospitalière.

Pour la fonction publique de l'État, plus d'une vingtaine de corps sont désormais régis par ces dispositions, dont une dizaine résulte de la fusion de deux ou plusieurs corps.

Dans la fonction publique territoriale, les cadres d'emplois de catégorie B technique, de l'animation, du patrimoine culturel, des sports, de la police municipale bénéficient du NES.

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, dont les bornes indiciaires sont identiques à celles des deuxième et troisième grades du NES, accessibles aux personnes titulaires d'un diplôme de niveau bac +2. La même carrière 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 de catégorie A.

2.1.2.2 La revalorisation des corps de catégorie A, création d'un grade à accès fonctionnel (GRAF)

La revalorisation des carrières de catégorie A doit se traduire par la création de grades à accès fonctionnel (GRAF) dont l'accès sera conditionné par l'exercice préalable de fonctions correspondant à un niveau élevé de responsabilités. Ces nouvelles modalités d'avancement de grade ont été introduites par la loi n° 2010-751 du 5 juillet 2010 à l'article 58 du titre II du statut général des fonctionnaires, et dans les articles correspondants des titres III et IV.

[17] *JO* du 15 novembre 2009.
[18] *JO* du 26 mars 2010.
[19] *JO* du 15 juin 2011.

Le prochain statut du corps interministériel des attachés d'administration de l'État sera ainsi pourvu d'un troisième grade d'attaché hors classe culminant en hors échelle lettre A (échelon spécial), auquel pourront accéder les attachés principaux ayant exercé des responsabilités importantes, notamment dans des emplois de chef de mission ou de conseiller d'administration.

Le corps des administrateurs civils doit également être pourvu d'un troisième grade qui permettra d'accéder à la hors échelle lettre D (échelon spécial), le deuxième grade de ce corps étant lui-même revalorisé par la création d'un échelon spécial culminant en hors échelle lettre B bis.

2.1.3 La mise en place des corps interministériels à gestion ministérielle (*CIGeM*)

Dans le cadre de la politique de fusions de corps impulsée à la suite de l'élaboration, par Jean-Ludovic Silicani, du « Livre blanc sur l'avenir de la fonction publique », le Gouvernement a décidé de créer, dans la fonction publique de l'Etat, des corps totalement nouveaux : les corps interministériels à gestion ministérielle (CIGeM).

A cet effet, le Gouvernement a sollicité un avis du Conseil d'État, que celui-ci a rendu en Assemblée Générale les 28 et 29 mai 2009. Afin de favoriser la mise en place de tels corps, la possibilité de déroger, après avis du Conseil supérieur de la fonction publique de l'État, à certaines dispositions du statut général qui ne correspondraient pas aux besoins propres à l'organisation de leur gestion, a été introduite, par voie législative, à l'article 10 du titre II du statut général des fonctionnaires.

Les CIGeM constituent des corps dont les membres ont vocation à servir dans l'ensemble des ministères et établissements publics. Ils relèvent, selon le cas, du Premier ministre ou d'un ministre « chef de file », qui délègue intégralement le recrutement, la nomination et la gestion de leurs membres à chaque ministère ou établissement public accueillant un effectif constitué d'au moins cinquante agents.

La mobilité des membres d'un CIGeM est amplement facilitée, leur mutation dans une autre administration s'opérant par la simple voie de l'affectation, et s'accompagnant d'un changement automatique de l'autorité de gestion. Dans un CIGeM, l'administration de gestion est en effet l'administration qui emploie l'agent. Un CIGeM n'implique pas de créer une structure interministérielle de gestion dans la mesure où il n'est pas créé de commission administrative paritaire (CAP) interministérielle nationale. Afin de s'assurer du respect du principe d'égalité de traitement entre membres d'un même corps, il est toutefois prévu que des bilans de gestion préalablement soumis aux CAP ministérielles soient consolidés pour être présentés, tous les deux ans, à la commission des statuts du CSFPE.

Dans un souci d'harmonisation et de simplification de la gestion des membres de ces corps, l'attribution des réductions d'ancienneté pour l'avancement d'échelon sera forfaitisée. L'avancement de grade au sein d'un CIGeM conduira à l'adoption d'un taux de référence, auquel il pourra être dérogé si, de manière objective, la démographie ou les besoins particuliers d'une administration le justifient.

Le premier CIGeM mis en place sera celui des attachés d'administration de l'État, dont le décret portant statut particulier devrait être publié en octobre 2011. L'intégration dans ce corps des premiers corps ministériels d'attachés d'administration doit intervenir début 2012. Ce corps se verra doté d'un troisième grade à accès fonctionnel (GRAF) d'attaché d'administration hors classe, doté d'un échelon spécial culminant à l'échelle lettre A et dont l'accès sera réservé aux attachés principaux ayant préalablement exercé des fonctions correspondant à un niveau de responsabilité élevé.

Dans le même temps, il est prévu de créer un corps interministériel d'assistants de service social ainsi qu'un corps interministériel de conseillers techniques de services social pour lesquels le ministre chef de file sera le ministre chargé des affaires sociales. Cette fusion s'accompagnera d'une revalorisation, conformément aux engagements pris dans le cadre du relevé de conclusions relatif à la refonte des grilles de la catégorie B.

2.2 Développer la démarche « métiers » au sein des trois fonctions publiques

Dans un contexte de fortes contraintes budgétaires et de réorganisation des structures, il convenait de rénover les outils RH existants, mais également d'en élaborer de nouveaux afin de répondre au mieux à l'enjeu à la fois collectif et individuel de la gestion des compétences.

2.2.1 La démarche « métiers » au sein de l'Etat

2.2.1.1 L'actualisation du Répertoire interministériel des métiers de l'Etat[20]

Le Répertoire interministériel des métiers de l'Etat (Rime), outil de référence, au niveau interministériel, rend plus lisibles les emplois de l'Etat et les compétences qui y sont associées. Depuis sa première édition en 2006, les missions, l'organisation de l'administration, les emplois et les métiers de l'Etat ont évolué. Il convenait ainsi d'actualiser le répertoire et de fournir aux utilisateurs un outil mis à jour. Ces travaux d'actualisation ont été menés en 2010, sous l'égide de la DGAFP et en étroite concertation avec l'ensemble des ministères

Outre la création de trois nouveaux domaines fonctionnels (Renseignement, Sécurité et qualité sanitaires de l'alimentation et Bâtiment-Infrastructures), un important travail portant sur la rédaction des fiches a été réalisé afin d'enrichir le contenu des métiers et de prendre en compte les évolutions les impactant. 261 métiers dits « emplois-référence » sont désormais décrits et répartis au sein de 26 domaines fonctionnels, dans la deuxième du Rime, publiée en février 2011.

Chaque domaine fonctionnel fait l'objet d'une définition qui permet de mieux appréhender le périmètre d'intervention et les emplois qui répondent à ses finalités.

Le Rime, outil d'information et de communication, est diffusé sur le site internet www.fonction-publique.gouv.fr sous un format dématérialisé. L'architecture de la version dématérialisée a été conçue pour faciliter la recherche de l'internaute sur les métiers de l'Etat. Il est ainsi possible d'accéder, d'imprimer ou de télécharger, en fonction du besoin, le Rime dans sa totalité, l'intégralité d'un domaine fonctionnel et des fiches d'emploi-référence le constituant ou une seule fiche emploi-référence.

2.2.1.2 Le Dictionnaire interministériel des compétences des métiers de l'Etat

Le développement de la mobilité exige une meilleure connaissance des compétences attachées aux métiers exercés par les agents. A cette fin, la DGAFP s'est engagée avec l'appui des ministères réunis en comité interministériel d'experts, dans la rédaction d'un Dictionnaire interministériel des compétences.

Le Dictionnaire interministériel des compétences des métiers de l'Etat (DICo), diffusé en septembre 2011, est un nouvel outil destiné aux acteurs RH ainsi qu'aux agents. Il vient compléter le Répertoire interministériel des métiers de l'Etat. Son ambition est de mettre à disposition de tous, en interministériel, un vocabulaire commun permettant de caractériser les compétences afférentes aux métiers de l'Etat identifiés dans le Rime. Il doit permettre de renforcer la démarche de gestion prévisionnelle des ressources humaines dans sa dimension qualitative, en mettant l'agent au cœur du dispositif.

Il s'adresse aux gestionnaires de ressources humaines, à l'appareil de formation, aux managers de proximité, aux employeurs, et aux agents pour concevoir leur projet professionnel et orienter leur mobilité.

Le DICo dresse la liste des compétences essentielles « cœur de métier » associées aux 261 métiers du Rime, en donnant une définition répondant à l'exercice de ces métiers dans l'univers professionnel de la fonction publique de l'Etat.

L'objectif est de permettre ainsi d'optimiser à court terme le recrutement, l'évaluation professionnelle, la formation et la mobilité.

Il prend la forme d'un document répertoriant, classant et définissant les compétences essentielles des métiers de l'État. Il comporte 102 savoir-faire, 21 savoir-être et 40 rubriques de connaissances.

[20] Pour un complément d'information sur les travaux d'actualisation du Rime, voir point 4.1.1 La démarche métier au sein de l'Etat, Rapport annuel sur l'état de la fonction publique – Politiques et pratiques, édition 2009-2010, pp 194 à 197.

Parallèlement à la diffusion du DICO sous format « papier », un outil informatique d'exploitation d'une base des données des compétences est mis à la disposition des professionnels de la RH. Il permet ainsi d'établir des proximités entre emplois-référence par le biais des compétences, mais aussi, du fait de l'arrimage des emplois-types (ET) ministériels aux emplois-référence du Rime, de mettre en relation les métiers des différents départements ministériels.

2.2.2 La démarche « métiers » dans la fonction publique territoriale ; une nouvelle dimension dans la lecture de l'emploi public

En termes de cartographie des emplois et compétences, les enquêtes régionales sur l'emploi public et l'engagement de nombreuses collectivités dans des démarches de type GPEEC ont amené le Centre national de la fonction publique territoriale (CNFPT) à engager un travail de recomposition et de restructuration du Répertoire des métiers dont une nouvelle version devrait être publiée d'ici fin 2011.
Il s'agit de rationaliser et de rendre plus cohérentes les informations mises à disposition par le répertoire en les intégrant à des référentiels et/ou en les adossant à des nomenclatures pour permettre d'une part, au CNFPT de disposer d'une base d'information pertinente pour décliner des référentiels de formation favorisant la mobilité professionnelle et, d'autre part, aux collectivités de pouvoir accéder à cette base pour cartographier leurs emplois/compétences (démarche GPEEC) et leur faciliter l'intégration de ces informations dans leur SIRH.

Ce travail intègre également une lecture en trois dimensions de l'emploi public selon la nomenclature des emplois territoriaux qui correspond à une approche statutaire, le référentiel "Métiers[21]" qui correspond à une approche professionnelle et le référentiel "Fonctions[22]" qui correspond à une approche fonctionnelle.

Il s'agit d'être à même de mieux maîtriser les composantes de l'emploi territorial selon les trois approches « statutaire – organisationnelle – professionnelle », l'ensemble de ces paramètres devant concourir à une gestion optimisée de l'échange d'informations entre le CNFPT et les collectivités territoriales au travers d'un SIRH.

2.2.3 La démarche « métiers» dans la FPH : l'exemple des référentiels métiers des corps de direction

Dans le cadre de la mission de concertation sur l'évolution de la fonction de direction confiée par le ministre de la Santé, conjointement à la directrice générale de l'offre de soins et à la directrice générale du Centre national de gestion (CNG), des travaux relatifs aux référentiels des métiers de direction ont été conduits au cours du premier trimestre 2010, avec les organisations syndicales de directeurs, et enrichis par l'audition d'experts et de personnes ressources et les contributions des membres participants.

En effet, les dispositions de la loi n° 2009-879 du 21 juillet 2009 portant réforme de l'hôpital et relative aux patients, à la santé et aux territoires réaffirment et renforcent les métiers de directeur d'hôpital (3 500 agents), et de directeur d'établissement sanitaire, social et médico-social (1 600 agents), qui constituent les deux corps de direction de l'ensemble des établissements de la fonction publique hospitalière. Elles impactent également le corps des directeurs des soins (950 agents) qui font partie de l'équipe de direction. Ainsi, une réflexion approfondie a été conduite sur les métiers de direction dans les établissements, leurs enjeux au regard des évolutions à court et moyen termes, leurs missions, leurs activités et les compétences attendues dans un contexte institutionnel en grande mutation et dans un paysage où la démographie des corps concernés conduit à devoir anticiper d'importants flux de départs en retraite.

Ces travaux permettent aujourd'hui de :

- clarifier les conditions d'exercice professionnel de ces personnels ;
- souligner la nécessité de recentrer leur action sur les activités stratégiques et de coordination (fonctions de pilotage et de management) et d'alléger leurs tâches opérationnelles ;
- identifier les points communs ou de convergence susceptibles de favoriser des passerelles, et les spécificités propres à chacun des métiers, en particulier selon la nature de l'établissement ;

[21] Le « métier » est un ensemble d'emplois liés par une même technicité, présentant un socle commun d'activités et de compétences techniques proches et particulières à un champ professionnel. Le métier ne renvoie pas à une organisation du travail spécifique ni à une situation individuelle en collectivité.

[22] La « fonction » est liée à l'organisation, elle s'établie à partir d'activités et de compétences transversales aux métiers et aux champs professionnels. La fonction s'inscrit dans le cadre d'une gestion collective et dans une perspective notamment organisationnelle et managériale propre à chaque employeur.

- tenir compte de la complexité croissante de l'environnement et du panel des activités au sein des établissements et vis-à-vis des partenaires externes offreurs de soins.

Ces trois référentiels métiers[23] visent également à encourager la construction de parcours professionnel, leur diversification et à promouvoir la mobilité ainsi que les modalités de la valorisation du métier.

2.2.4 La mise en correspondance des nomenclatures des répertoires métiers des trois fonctions publiques

Afin de favoriser les mobilités inter-fonction publique et de repérer des aires de mobilités entre les métiers des trois fonctions publiques, la DGAFP, l'Observatoire des métiers territoriaux du CNFPT et la Direction générale de l'offre de soins (DGOS) ont conduit au cours du 1er semestre 2011, un exercice de mise en corrélation des nomenclatures des métiers de la FPE, de la FPT et de la FPH.

Cette démarche consiste à :

- élaborer une table de correspondance des nomenclatures des fiches-métiers des trois répertoires afin de détecter les proximités entre les métiers et les passerelles possibles ;
- mettre à disposition des responsables RH, notamment des conseillers mobilité-carrière, des recruteurs et des agents, un outil de lisibilité des « aires-métiers » sur le marché de l'emploi public ;
- enrichir une approche croisée des compétences mobilisées au sein des emplois de la fonction publique.

La table de correspondance fait ainsi apparaître les métiers des trois fonctions publiques en correspondance, les métiers en correspondance à deux fonctions publiques (FPE-FPT / FPE-FPH / FPT-FPH) et les métiers propres à chaque fonction publique.

Ces travaux ont été présentés à l'Observatoire national des emplois et des métiers (ONEM) pour la FPH, à la Commission métiers du Conseil national d'orientation (CNO) du CNFPT pour la FPT et le seront courant septembre 2011 au Comité de pilotage conseil mobilité-carrière pour la FPE.

Il est prévu de mettre en ligne les tableaux de correspondance sur le site internet du ministère de la fonction publique. L'outil sera intégré dans les bourses de l'emploi territorial des centres départementaux de gestion ainsi qu'au sein de l'outil d'exploitation de la base de données des compétences associé au Dictionnaire interministériel des compétences des métiers de l'Etat.

2.2.5 L'Ecole de la GRH

L'Ecole de la GRH repose sur un fonctionnement en réseau regroupant l'ensemble des ministères. Elle vise à professionnaliser les cadres qui travaillent ou souhaitent travailler dans le secteur des ressources humaines. L'Ecole de la GRH, dont les orientations sont définies par un comité de pilotage interministériel, a engagé plusieurs chantiers en ce sens, qui répondent chacun à des enjeux stratégiques différents.

2.2.5.1 L'organisation des rencontres professionnelles

Organisées deux fois par an, elles portent en 2011 sur les thèmes de la rénovation du dialogue social dans la fonction publique (printemps 2011) et la prévention des risques psycho-sociaux (automne 2011).

2.2.5.2 La labellisation des formations

L'objectif de la labellisation est de distinguer en raison de leur qualité, des actions permettant à des professionnels (acteurs opérationnels ou cadres) d'acquérir ou de développer leurs compétences dans le domaine des ressources humaines, que ce soit à l'occasion d'une adaptation à l'emploi ou dans une perspective de développement de leur parcours.

Quatre campagnes de labellisation ont été conduites et ont permis de labelliser dix-huit actions de formation. Celles-ci sont présentées dans un catalogue en ligne sur le site du ministère de la fonction publique.

[23] Ils ont fait l'objet d'une édition par les presses de l'Ecole des hautes études en santé publique en novembre 2010

2.2.5.3 La construction de référentiels de formation

La construction de référentiels de formation permet de traduire les compétences clés à détenir dans les métiers de la GRH. Ces référentiels s'appuient sur les référentiels métiers élaborés dans le cadre du Rime.

A ce jour, quatorze référentiels de formation ont été élaborés et sont mis en ligne sur le site du ministère de la fonction publique.

2.3 Organiser, faciliter et accompagner les mobilités

La mobilité des fonctionnaires, qu'elle soit professionnelle ou géographique, est un des grands enjeux de la réforme administrative. Il s'agit d'un besoin tant pour les agents, qui souhaitent évoluer dans leur carrière et diversifier leur parcours professionnel, que pour les administrations qui doivent organiser la rencontre des compétences des agents publics avec les besoins exprimés au sein de leurs services.

2.3.1 Favoriser la mobilité professionnelle des agents.

En la matière, l'année 2010 fut l'année de mise en œuvre des mesures d'application directe de la loi n° 2009-972 du 3 août 2009 relative à la mobilité et aux parcours professionnels dans la fonction publique, dite loi « mobilité » et de la publication de ses principaux décrets d'application.

2.3.1.1 Les mesures d'application de la loi « mobilité ».

De manière générale, cette réforme poursuit trois grands objectifs :

- **lever les obstacles statutaires et financiers à la mobilité**

La loi offre des garanties nouvelles aux fonctionnaires qui souhaitent évoluer dans leur vie professionnelle, tels que le droit au départ en mobilité, la possibilité d'être intégré directement ou après une période de cinq ans de détachement dans un autre corps ou cadre d'emplois et la reconnaissance mutuelle des avantages de carrière acquis lors d'une mobilité. Elle conforte également l'ouverture de l'ensemble des corps et cadres d'emplois de la fonction publique, en supprimant les obstacles juridiques au détachement et à l'intégration entre corps et cadres d'emplois de niveau comparable.

- **moderniser les pratiques de recrutement et de gestion des ressources humaines dans la fonction publique**

La loi permet de diversifier le recrutement (ouverture des concours internes aux ressortissants communautaires par exemple), de moderniser les règles d'évaluation et d'avancement des fonctionnaires (généralisation de l'entretien professionnel en lieu et place de la notation) et de simplifier la gestion statutaire des personnels (dématérialisation du dossier individuel des agents publics, assouplissement des règles de cumuls d'activités).

- **créer les conditions qui permettront d'assurer la continuité et l'adaptabilité du service.**

La loi autorise dans certains cas le recours à l'intérim dans la fonction publique. Elle offre également un cadre juridique sécurisé aux transferts d'activités entre collectivités publiques, ainsi qu'entre collectivités publiques et organismes privés. Elle crée enfin un dispositif d'accompagnement personnalisé pour les fonctionnaires de l'Etat confrontés à la réorganisation de leur service.

La plupart des dispositions étant d'application directe, elles sont entrées en vigueur le lendemain de la publication de la loi. Leurs modalités d'application ont été précisées par la circulaire du 19 novembre 2009. Il s'agit notamment des nouveaux droits à la mobilité tels que l'assouplissement des conditions statutaires de détachement, le droit à intégration au-delà de cinq ans de détachement, l'intégration directe, le droit au départ en mobilité ou encore la reconnaissance mutuelle des avantages de carrière obtenus en position de détachement. C'est aussi le cas des règles liées à l'accompagnement des mobilités comme l'aménagement des règles de remboursement de la mise à disposition et la reprise des contrats des agents non titulaires dans le cadre des transferts d'activité. Il en va de même pour les mesures ayant trait au recrutement notamment en matière d'harmonisation des conditions de remplacement des fonctionnaires par des agents non titulaires, le recours à l'intérim ou encore l'ouverture des concours internes aux ressortissants communautaires. Enfin, les

dispositions d'application directe concernent aussi l'assouplissement du régime de cumuls d'activité et des conditions de cumul des agents à temps incomplet ou non complet.

De nombreux textes réglementaires sont venus préciser la loi.

Zoom sur les textes

- Décret n° 2010-311 du 22 mars 2010 relatif aux modalités de recrutements et d'accueil des ressortissants des Etats membres de l'Union européenne ou d'un autre Etat partie à l'accord sur l'Espace économique européen dans un corps, un cadre d'emplois ou un emploi de la fonction publique française ;
- Décret n° 2010-467 du 7 mai 2010 modifiant le décret n° 85-986 du 16 septembre 1985 relatif au régime particulier de certaines positions des fonctionnaires de l'Etat et à certaines modalités de mise à disposition et de cessation définitive de fonctions ;
- Décret n° 2010-888 du 28 juillet 2010 relatif aux conditions générales de l'appréciation de la valeur professionnelle des fonctionnaires de l'Etat *;*
- Décret n° 2010-1079 du 13 septembre 2010 modifiant le décret n° 2007-611 du 26 avril 2007 relatif à l'exercice d'activités privées par des fonctionnaires ou agents non titulaires ayant cessé temporairement ou définitivement leurs fonctions et à la commission de déontologie ;
- Décret n° 2010-1402 du 12 novembre 2010 relatif à la situation de réorientation professionnelle des fonctionnaires de l'Etat ;
- Décret n° 2011-513 du 10 mai 2011 relatif à l'indemnité d'accompagnement à la mobilité de la fonction publique de l'Etat.

S'il est trop tôt pour faire le bilan de l'application de cette loi en matière de mobilité, il convient de noter que les mesures qui ont le plus d'effectivité sont les trois nouveaux droits reconnus au bénéfice des agents : le droit au départ en mobilité ; le droit à intégration après cinq ans de détachement et le droit à la reconnaissance des avantages de carrière acquis en période de détachement.

L'application concrète de ces diverses dispositions a par ailleurs fait apparaître un certain nombre de difficultés soulevées par les gestionnaires. Ils concernent principalement les règles de comparabilité des corps et cadres d'emplois et celles relatives au classement des agents.

C'est pourquoi, sur ces points, pour favoriser la mise en œuvre de ces nouvelles règles, un projet de circulaire commune aux trois versants de la fonction publique est en cours de finalisation.

D'autre part, un certain nombre d'assouplissements seront apportés en la matière à l'occasion du projet de loi de mise en œuvre de l'accord du 31 mars 2011 portant sécurisation des parcours professionnels des agents non titulaires. Il s'agit notamment de clarifier les règles relatives à la comparabilité des corps et cadres d'emplois, d'harmoniser et rendre pleinement applicables les règles relatives à la promotion interne et à la reconnaissance mutuelle des avantages de carrière obtenus en position de détachement ainsi que de rénover les dispositions applicables à la mise à disposition.

2.3.1.2 Les outils de la mobilité

Afin de partager le sens de l'ensemble des dispositifs normatifs et non normatifs mentionnés précédemment, il convenait également de mettre à disposition de tous, en particulier des responsables RH, des CMC, des cadres et des agents, des outils pratiques permettant de connaître et de comprendre la finalité globale et le fonctionnement de ces dispositifs.

Ainsi la DGAFP, avec le concours des ministères représentés au sein du réseau des conseillers mobilité-carrière, a diffusé une charte de la mobilité accompagnée d'une boîte à outils «kit- mobilité ».

La charte de la mobilité dans la fonction publique de l'Etat formalise les valeurs et les principes de la politique de mobilité en présentant la mobilité dans sa dimension dynamique, impliquant à la fois le service et l'agent et en mettant en lumière la cohérence de l'ensemble des dispositifs.

Sept principes sont définis et explicités :

- valoriser les parcours professionnels ;
- répondre aux intérêts partagés de l'employeur et de l'agent ;
- faire de l'agent un acteur de sa mobilité ;
- viser l'adéquation entre le profil du candidat et le poste ;
- accompagner les parcours et les projets professionnels ;
- concilier transparence et confidentialité ;
- communiquer et concerter.

Le kit « démarches, outils et acteurs de la mobilité » se présente sous la forme d'une pochette contenant des fiches pratiques standardisées. Il reprend sous forme de guides pratiques l'ensemble des dispositifs qui illustrent la rénovation de la gestion et de l'accompagnement de la mobilité dans la fonction publique d'Etat.

2.3.2 Le dispositif de réorientation professionnelle.

Le dispositif de réorientation professionnelle confère une portée nouvelle au principe de la séparation du grade et de l'emploi et permet de mieux gérer le changement d'emploi lié à une réorganisation du service, en offrant à l'agent concerné, avant même la suppression effective de son emploi, un accompagnement individuel à la recherche d'emploi et un accès prioritaire aux outils de formation et de reconversion professionnelle.

L'objectif est de favoriser sa réaffectation dans les meilleures conditions sur un emploi correspondant à son niveau de qualification et à ses aspirations, soit dans son administration, soit, s'il le souhaite, dans une autre administration ou fonction publique ou dans le secteur privé.

Les modalités d'application de ce dispositif ont été précisées par le décret n° 2010-1402 du 12 novembre 2010 relatif à la situation de réorientation professionnelle des fonctionnaires de l'Etat [24].

Le dispositif est fondé sur un dialogue permanent entre l'administration, l'agent concerné et un conseiller mobilité carrière à travers l'établissement, la mise en œuvre et le suivi d'un programme d'action dénommé « projet personnalisé d'évolution professionnelle » (PPEP). Ce dernier tient compte de l'expérience professionnelle, des compétences et des aspirations de l'agent. Le fonctionnaire concerné par ce dispositif n'est ainsi jamais contraint d'accepter un emploi qui ne correspondrait pas à ses souhaits d'évolution professionnelle ou lui serait préjudiciable du point de vue de sa situation personnelle.

En outre, la situation de réorientation professionnelle, qui constitue une modalité de la position d'activité, n'affecte ni la rémunération, ni les droits à avancement ou à promotion de l'agent. Elle n'est pas limitée dans le temps et prend fin lorsque l'agent accède à un nouvel emploi, dans son administration ou un autre organisme public, voire dans le secteur privé. Ce n'est que par exception, si l'agent refuse plus de trois offres d'emplois correspondant à son grade et à son PPEP et tenant compte de sa situation de famille et de son lieu de résidence habituel qu'il peut être placé en disponibilité d'office ou mis à la retraite d'office.

2.3.3 La mobilité inter-fonctions publiques

La loi du 3 août 2009 relative à la mobilité et aux parcours professionnels dans la fonction publique favorise la mobilité professionnelle des agents publics, notamment inter-fonctions publiques en renforçant les possibilités de détachement, de mises à disposition et d'intégration des fonctionnaires sur des postes ne relevant pas de leur corps d'origine.

Le Centre national de gestion des praticiens et des directeurs de la fonction publique hospitalière (CNG) et le Centre national de la fonction publique territoriale (CNFPT) ont signé, le 5 octobre 2010, une convention-cadre pour favoriser et accompagner la mobilité des cadres entre les fonctions publiques territoriale et hospitalière.

Cette convention souligne l'importance d'une coopération entre établissements publics ayant des champs professionnels communs et la nécessité d'ouvrir des passerelles entre les corps et les métiers des fonctions publiques pour permettre des mobilités croisées.

Dans l'optique de favoriser les mobilités inter-fonctions publiques des agents et, dans le cadre du renforcement des synergies entre les trois versants de la fonction publique, la DGAFP a élaboré une convention de partenariat dans le domaine des ressources humaines, qui devrait être signée à l'automne 2011, d'une part, avec le centre national de la fonction publique territoriale (CNFPT), la fédération nationale des centres de gestion (FNCDG) et la direction générale des collectivités locales (DGCL), instances représentant la fonction publique territoriale et, d'autre part, avec la direction générale de l'offre de soins (DGOS), pour la fonction publique hospitalière.

2.3.4 Le marché de l'emploi public

Depuis juin 2008, la fonction publique de l'Etat s'est dotée d'une bourse interministérielle de l'emploi public (BIEP) qui ne cesse de voir sa notoriété s'accroitre.

[24] *JO*, 16 novembre 2011.

En trois ans d'existence, ce sont 5,6 millions de visiteurs qui se sont connectés au site www.biep.gouv.fr pour consulter les offres de postes mises en ligne par les services de l'Etat, de plus en plus nombreux à utiliser ce vecteur de publication. Réservée à l'origine aux services de la fonction publique de l'Etat, la BIEP s'est ouverte depuis le second trimestre 2011 à des recruteurs des autres fonctions publiques (territoriale et hospitalière). Le nombre de contributeurs est en constante augmentation, à raison d'une création de compte par semaine en moyenne, dépassant dorénavant les 650 services inscrits.

Face à ce succès, il a été jugé nécessaire, en 2011, de rénover l'outil afin de le doter de fonctionnalités améliorant son ergonomie et facilitant son utilisation. Projet d'ampleur, cette rénovation, tant fonctionnelle que technique se déroulera sur l'ensemble de l'année 2011 et se poursuivra sur le premier semestre 2012.

D'existence plus récente, les 23 bourses régionales interministérielles de l'emploi public (BRIEP) sont une déclinaison régionale de la bourse nationale. Elles sont supportées par les plates-formes régionales d'appui interministériel à la RH. Autonomes, elles sont abondées par les recruteurs locaux et viennent compléter l'offre nationale.

En 2010, ce sont 13.000 offres qui ont été publiées sur la BIEP et les BRIEP, soit 43% d'augmentation par rapport à 2009, portant à 30.500 le nombre total d'offres publiées depuis l'ouverture du site.

Les Bourses de l'emploi des Centres de Gestion

Les missions des centres de gestion de la fonction publique territoriale en matière d'emploi sont définies par la loi n° 84-53 du 26 janvier 1984 portant dispositions statutaires relatives à la fonction publique territoriale. Dans son article 23, la loi n° 84-53 fait obligation aux centres de gestion d'assurer la publicité des créations et vacances d'emplois de catégories A, B, C des collectivités territoriales de leur ressort géographique. Ces dernières doivent également déclarer aux centres de gestion la totalité des nominations auxquelles elles procèdent.

Pour le suivi de ces obligations administratives, les centres de gestion ont presque tous dématérialisé leurs procédures au cours des dix dernières années. Au quotidien, la grande majorité des CDG propose :

- aux demandeurs d'emploi, d'accéder à l'ensemble des offres d'emplois de leur territoire, offres statutaires, mais également des offres pour assurer des remplacements, des recrutements saisonniers et des besoins occasionnels ;
- aux employeurs, d'accéder à des viviers de candidatures constitués de fonctionnaires à la recherche de mobilités, de lauréats de concours mais également de candidats en provenance d'autres horizons (secteur privé notamment).

Les services des CDG ont, pour nombre d'entre eux, noué ces dernières années des partenariats actifs pour favoriser, au service de l'emploi, les points de contact entre la FPT et d'autres « univers ». Des échanges soutenus ont notamment été engagés dans le cadre de nombreux partenariats tant avec la FPE (Plateformes régionales d'appui interministériel à la GRH, Pôle Défense Mobilité, MFAFP, etc.) qu'avec Pôle Emploi, des entreprises publiques (France Telecom, Imprimerie Nationale, La Poste, etc.) ou le secteur associatif local.

Dans cet esprit d'ouverture à tous les types de demandes et d'offres d'emploi, cinq sites internet ont vu le jour au cours des dernières années :

- www.cap-territorial.fr rassemble les offres et demandes d'emploi pour la FPT dans 41 départements (principalement de l'Est et du Sud-ouest de la France) ;
- www.emploi-territorial.fr couvre 31 départements (majoritairement de la façade Atlantique et du Sud-est) ;
- www.cdg69.fr (logiciel Escort) pour le département du Rhône ;
- www.rdvemploipublic.fr qui couvre 8 départements (Alpes-Maritimes, Indre-et-Loire et tous les départements de la couronne parisienne - à l'exception de la Seine-et-Marne) ;
- www.fncdg.com le site de la Fédération des CDG, regroupe en 1ère ou 2nde main les offres d'emploi de nombre d'entre eux.

Ces cinq sites couvrent la quasi-totalité des offres d'emploi disponibles sur le territoire français (seules quelques CDG – moins d'une dizaine – ne voient pas aujourd'hui les offres d'emploi de leurs collectivités relayées sur ces sites internet). Selon les variations saisonnières, ce sont aujourd'hui 4500 à 5000 offres d'emploi actualisées et suivies qui sont diffusées en permanence sur ces sites. Ces sites permettent également d'améliorer le service rendu à la fois aux employeurs publics et aux demandeurs en réalisant des rapprochements entre offres et candidatures (rapprochements automatiques ou pilotés par les équipes de « conseillers emploi » des CDG).

Au cours du 2ème semestre 2011, le site internet de la FNCDG devrait proposer un portail proposant un point d'accès unique à l'ensemble des offres d'emploi diffusées par les CDG.

2.4 L'emploi des agents non-titulaires

2.4.1 Une nouvelle concertation avec les organisations syndicales aboutissant à la conclusion d'un protocole d'accord

Les agents contractuels occupent une place essentielle dans la fonction publique (16% des effectifs en 2008, soit environ 840 000 personnes).

Depuis la loi du 26 juillet 2005 et la refonte des décrets-cadres de 1986, 1988 et 1991 pour son application, ces agents bénéficient de garanties nouvelles dans chacune des trois fonctions publiques, notamment :

- le droit à reconduction de leur CDD en CDI au-delà de six ans de contrats successifs, pour les agents recrutés sur des emplois permanents ;
- le bénéfice d'une évaluation individuelle et d'une clause de rendez-vous salarial au moins tous les trois ans pour les CDI ;
- le droit à la formation professionnelle tout au long de la vie ;
- des perspectives nouvelles de mobilité et de parcours professionnels dans la fonction publique (mise à disposition, congé de mobilité) ;
- le droit à représentation, pour l'examen des questions individuelles, dans le cadre d'instances de représentation *ad hoc*.

La loi du 3 août 2009 relative à la mobilité et aux parcours professionnels dans la fonction publique a harmonisé, au sein des trois fonctions publiques, le recours aux agents contractuels pour le remplacement d'un fonctionnaire absent ou la vacance temporaire d'emploi.

Conformément à l'engagement du président de la République en janvier 2010, et dans le prolongement des travaux menés par le groupe de travail avec les organisations syndicales représentatives de la fonction publique en 2009, l'amélioration des conditions d'emploi des agents non titulaires de la fonction publique a figuré parmi les priorités de l'agenda social 2010.

Une négociation a ainsi été ouverte avec l'ensemble des partenaires sociaux et les représentants des employeurs territoriaux et hospitaliers. Cette négociation a abouti à la signature, le 31 mars 2011, d'un protocole d'accord par six organisations syndicales représentatives de la fonction publique (UNSA, CGT, FO, CFDT, CGC, CFTC).

Les orientations retenues dans ce protocole visent à :

- apporter une réponse immédiate aux situations de précarité rencontrées sur le terrain en favorisant l'accès à l'emploi titulaire de ces agents ;
- prévenir la reconstitution de telles situations à l'avenir, notamment en encadrant mieux les cas de recours au contrat et les conditions de leur renouvellement ;
- améliorer les droits individuels et collectifs des agents contractuels et leurs conditions d'emploi dans la fonction publique.

2.4.2 Vers un nouveau cadre de recrutement et de gestion des agents non titulaires, harmonisé entre les trois versants de la fonction publique

Le protocole vise à répondre aux situations de précarité parfois rencontrées par certains agents qui bénéficient d'une solide expérience professionnelle auprès de leur employeur et qui n'ont pu, pour diverses raisons, accéder à l'emploi titulaire ni bénéficier d'une transformation de leur contrat en contrat à durée indéterminée (CDI) dans le cadre des dispositions introduites par la loi n° 2005-843 du 26 juillet 2005 portant diverses mesures de transposition du droit communautaire à la fonction publique.

Des voies professionnalisées d'accès aux corps et cadres d'emploi seront ainsi spécifiquement ouvertes pour ces agents, pendant une durée de quatre ans à compter de la publication de la future loi, pour favoriser leur accès à l'emploi titulaire. Le dispositif envisagé prendra principalement la forme d'examens professionnalisés ainsi que, pour les agents recrutés au premier grade de la catégorie C, de recrutements sans concours. Des concours professionnalisés pourront également être organisés, notamment pour l'accès à certains corps ou cadres d'emplois de catégorie A. La condition de diplôme ne sera pas exigée hormis le cas des professions réglementées.

En complément, un CDI devra être obligatoirement proposé aux agents qui justifient notamment d'une durée de service d'au moins six ans auprès de leur employeur à la date de publication de la future loi. Ce dispositif permettra de sécuriser la situation des agents qui ne pourraient pas ou ne souhaiteraient pas accéder à l'emploi titulaire.

Ces dispositions du protocole s'adressent aux agents contractuels des trois versants de la fonction publique, recrutés pour pourvoir un emploi permanent, à temps complet, incomplet ou non complet, ou pour assurer un besoin temporaire des administrations, collectivités et établissements publics. Les conditions d'éligibilité à ces deux dispositifs sont toutefois différentes, notamment s'agissant des fondements juridiques de recrutement et des conditions d'ancienneté de service des agents.

Pour l'avenir, le Gouvernement, en accord avec les partenaires sociaux, souhaite lutter contre la reconstitution de l'emploi précaire dans la fonction publique et améliorer les perspectives professionnelles des agents contractuels. Tout en préservant l'architecture générale des cas de recours au contrat dans la fonction publique, le protocole prévoit à cet effet de redéfinir notamment les conditions de durée et de renouvellement des contrats, afin de prévenir les situations de renouvellement abusif de contrats à durée déterminée sur des besoins permanents comme temporaires des administrations et de modifier les conditions d'accès au CDI.

En particulier, devrait être supprimée à l'avenir la condition de « contrats successifs » pour l'accès au CDI, de manière à ce qu'un agent puisse changer de poste de travail en interne sans perdre le bénéfice de ses droits à « cdi-sation » et que soient neutralisées les interruptions de la relation de travail entre deux contrats dès lors qu'elles n'excèdent pas trois mois ; de même, l'agent pourra faire valoir, dans le cadre de l'accès au CDI, l'ancienneté qu'il a éventuellement acquise antérieurement auprès de son administration dans le cadre de contrats conclus pour un besoin à temps non complet ou pour des besoins temporaires. En outre, devrait être expérimentée dans la fonction publique d'Etat la possibilité de recruter directement en CDI pour pourvoir des emplois permanents qui ne peuvent être pourvus par des titulaires en l'absence de corps correspondants (activités nouvelles ou hautement spécialisées). Ces contrats ne peuvent être aujourd'hui conclus que pour une durée déterminée, fixée à 3 ans maximum, renouvelable par reconduction expresse, et reconductibles, le cas échéant, en CDI au terme de 6 ans.

Enfin, le protocole prévoit d'améliorer les droits individuels et collectifs des agents contractuels et leurs conditions d'emploi dans la fonction publique : droit à la formation et à l'évaluation annuelle, amélioration des prestations d'action sociale et de la protection sociale complémentaire, amélioration des délais d'indemnisation du chômage des agents qui quittent l'administration, objectivation des modes de rémunération, amélioration des conditions de mobilité afin d'harmoniser et de sécuriser les pratiques.

Un grand nombre des mesures nécessitent, pour leur mise en œuvre, des dispositions législatives pour les trois versants de la fonction publique, notamment la modification des titres II, III et IV du statut général, le Gouvernement consacre l'année 2011, en concertation étroite avec les organisations syndicales, à la préparation des textes législatifs et réglementaires permettant l'adoption rapide des mesures envisagées par le protocole.

2.5 Améliorer l'environnement professionnel

L'amélioration des conditions à la fois de vie et de travail des agents de la fonction publique constitue un levier important en matière de gestion des ressources humaines. Elle concourt tout à la fois au recrutement, à la fidélisation et à la motivation des agents. A ce titre, le Gouvernement a décidé de renforcer son action en la matière.

2.5.1 L'action sociale interministérielle et la protection sociale complémentaire

2.5.1.1 L'action sociale

Telle que précisée dans le décret n° 2006-21 du 6 janvier 2006 relatif à l'action sociale au bénéfice des agents de l'Etat[25], l'action sociale, « collective ou individuelle, vise à améliorer les conditions de vie des agents de l'Etat et de leurs familles, notamment dans les domaines de la restauration, du logement, de l'enfance et des loisirs, ainsi qu'à les aider à faire face à des situations difficiles ». Elle

[25] *JO* du 7 janvier 2006.

est composée de deux volets complémentaires : l'action sociale interministérielle et l'action sociale ministérielle.

Dans le cadre des discussions salariales intervenues à la fin du premier semestre 2010, de nouvelles propositions en matière d'action sociale interministérielle ont été formulées par le Gouvernement dans le document d'orientation remis aux organisations syndicales le 30 juin 2010. Celles-ci concernaient notamment, d'une part, la gouvernance du comité interministériel consultatif d'action sociale des administrations de l'Etat (CIAS) afin de renforcer son rôle dans la fixation des priorités de l'action sociale interministérielle et dans la détermination des prestations d'action sociale interministérielle offertes aux agents et, d'autre part, son périmètre, avec l'extension de son bénéfice aux agents des établissements publics nationaux à caractère administratif qui en sont aujourd'hui exclus.

Afin de clarifier les modalités de la mise en œuvre de ces orientations le secrétaire d'Etat chargé de la fonction publique a annoncé la mise en place de deux missions à l'occasion de la séance plénière du CIAS du 7 décembre 2010.

La première mission portant sur le périmètre de l'action sociale, confiée à l'inspection générale des affaires sociales et au contrôle général économique et financier, a été diligentée le 1er mars 2011. Cette mission a notamment pour objectif de formuler des propositions de ciblage des bénéficiaires de l'action sociale, et, à ce titre, de définir les modalités d'extension du bénéfice de l'action sociale interministérielle aux agents de l'Etat affectés dans les établissements publics nationaux. Les conclusions de cette mission seront présentées au CIAS au cours de l'année 2011.

Parallèlement, une seconde mission portant sur la gouvernance de l'action sociale interministérielle confiée à l'inspection générale des affaires sociales, au contrôle général économique et financier ainsi qu'à une personnalité extérieure, a été initiée à la fin du mois de mars 2011. Cette mission a notamment pour objet de présenter des propositions concrètes permettant de faire évoluer les missions et le fonctionnement du CIAS ainsi que de ses déclinaisons locales. Les conclusions de cette mission seront également présentées au CIAS au cours de l'année 2011.

Par ailleurs, dans le cadre des travaux conduits au sein du CIAS, une réflexion est conduite depuis l'automne 2010 sur la prestation « Chèque-vacances » en vue d'une ouverture de ce dispositif à de nouveaux bénéficiaires.

L'année 2010 s'est également traduite par la redynamisation des politiques d'action sociale interministérielle au niveau local notamment grâce à la mobilisation des conseillers « action sociale et environnement professionnel » des plates-formes régionales d'appui interministériel à la gestion des ressources humaines. La mobilisation de ces acteurs s'est notamment concrétisée en matière de réservation de places en crèches, en forte augmentation depuis 2010.

Enfin, en matière de restauration inter-administrative, l'expérimentation d'un schéma directeur de la restauration administrative conduite dans la région Nord-Pas-de-Calais en 2010 a été conclusive et son déploiement a été initié sur l'ensemble du territoire métropolitain en tout début d'année 2011.

Lors des discussions salariales du premier semestre 2011, le Gouvernement a exprimé son souhait de poursuivre la démarche engagée en matière d'amélioration de l'offre d'action sociale interministérielle au bénéfice des agents de l'Etat, en annonçant notamment la réintroduction d'une aide au maintien à domicile des retraités de la fonction publique dès 2012.

2.5.1.2 La protection sociale complémentaire

A la suite de la remise en cause, à la fois en droit interne, par le Conseil d'Etat et, en droit communautaire, par la Commission européenne en 2005, des modalités d'intervention traditionnelles de l'Etat en faveur des mutuelles, les mécanismes d'intervention des employeurs publics en faveur de la protection sociale complémentaire de leurs agents ont été refondés[26]. Désormais, l'accès à la participation est réservé aux seuls organismes de référence désignés par l'employeur public, à la suite d'une procédure de mise en concurrence menée par l'employeur public. Les procédures de mise en concurrence ont été finalisées pour la plupart des ministères. A titre d'illustration, le ministère de la Défense et des Anciens combattants a sélectionné la mutuelle UNEO le 21 décembre 2010.

[26] Décret n° 2007-1373 du 19 septembre 2007 relatif à la participation de l'Etat et de ses établissements publics au financement de la protection sociale complémentaire de leurs personnels, *JO* du 21 septembre 2007 ; décret n° 2010-754 du 5 juillet 2010 relatif à la participation de l'Etat et de ses établissements publics au financement de la protection sociale complémentaire des militaires, *JO* du 7 juillet 2010.

Le montant de l'aide à la protection sociale complémentaire s'est élevé en 2010 à 30,1 M€.

2.5.2 La mise en œuvre de l'accord du 20 novembre 2009 sur la santé et la sécurité au travail dans la fonction publique

Premier accord dédié à la santé et la sécurité au travail dans la fonction publique, cet engagement traduit l'ambition des employeurs publics d'agir pour améliorer les conditions de travail.

2.5.2.1 Enjeux

L'accord du 20 novembre 2009 s'articule autour de trois axes principaux :

- les instances et acteurs opérationnels compétents en matières de santé et de sécurité au travail ;
- les objectifs et outils de la prévention des risques professionnels au travers d'actions concernant le document unique, les risques psychosociaux, les risques différés et les troubles musculo-squelettiques ;
- les dispositifs d'accompagnement des atteintes à la santé, que ce soit par l'amélioration du fonctionnement des instances médicales ou la simplification des procédures de reconnaissance des accidents du travail ou maladies professionnelles.

La mise en œuvre des mesures de l'accord sur la santé et la sécurité au travail dans la fonction publique s'échelonne entre 2010 et 2012. Chacun des trois axes d'intervention a fait l'objet de chantiers ouverts en 2010. Toutefois, une priorité a été donnée aux aspects organisationnels du premier axe, notamment par le biais des modifications législatives et réglementaires, ainsi qu'aux mesures de clarification et de sécurisation des droits des agents lors de congés pour raison de santé du troisième axe.

2.5.2.2 Mesures de mise en œuvre de l'accord

Mesure phare de l'accord, la transformation des comités d'hygiène et de sécurité (CHS) en comités d'hygiène, de sécurité et de conditions de travail (CHSCT) a été inscrite dans la loi du 5 juillet 2010 relative à la rénovation du dialogue social, pour la fonction publique de l'Etat et pour la fonction publique territoriale. Les modalités d'application de cette mesure sont précisées par un décret du 28 juin 2011[27]. Ce décret comprend également des dispositions relatives aux acteurs opérationnels compétents en matière de santé et sécurité au travail (médecins de prévention, inspecteurs santé et sécurité au travail, assistants et conseillers de prévention).

Ont été également signées et diffusées le 18 mai 2010, deux circulaires : l'une relative aux obligations des administrations d'Etat en matière de protection des agents contre les substances cancérogènes, mutagènes et reprotoxiques et à la mise en œuvre du suivi médical post-professionnel pour les agents ayant été exposés à ces substances et, l'autre portant rappel des obligations des administrations d'Etat en matière d'évaluation des risques professionnels.

Par ailleurs, s'agissant de la mise en œuvre de la mesure relative à l'évaluation et la prévention des problèmes de santé liés aux risques psychosociaux, a été entreprise une démarche d'élaboration d'outils méthodologiques d'aide à l'identification et l'évaluation des risques psychosociaux ainsi qu'à leur prévention.

Enfin, au titre des mesures de sécurisation des droits des agents lors de congés pour raison de santé, ont été publiés, le 26 août 2010 un décret relatif au régime de maintien des primes et indemnités des agents publics de l'Etat et des magistrats de l'ordre judiciaire dans certaines situations de congés[28] et le 18 avril 2011, un décret en matière de retraite pour invalidité[29], qui en modifiant l'article R.49bis du Code des pensions civiles et militaires de retraite a permis de rationnaliser la procédure de placement en retraite pour invalidité. Désormais la décision d'admission à la retraite pour invalidité, prise en application de l'article L.31, est subordonnée à l'avis conforme du ministre chargé du budget. Cette mesure remédie ainsi à la situation des agents qui, chaque année, sont radiés des cadres en vue d'une admission à la retraite pour invalidité mais qui, faute de remplir les conditions, ne peuvent ensuite se voir concéder une pension d'invalidité.

---

[27] Décret n° 2011-774 du 28 juin 2011 portant modification du décret n° 82-453 du 28 mai 1982 modifié relatif à l'hygiène et à la sécurité du travail ainsi qu'à la prévention médicale dans la fonction publique, *JO* du 30 juin 2011.

[28] Décret n° 2010-997 du 26 août 2010, *JO* du 29 août 2010.

[29] Décret n° 2011-421 du 18 avril 2011 relatif à la procédure d'admission à la retraite pour invalidité des fonctionnaires civils de l'Etat, *JO* du 20 avril 2011.

Enfin, le décret relatif à l'extension du maintien du demi-traitement à tous les cas d'attente d'une décision de l'administration sera également publié en 2011.

Par ailleurs, en vue d'améliorer le fonctionnement des instances médicales (commissions de réforme et comités médicaux), un état des lieux sur le fonctionnement de ces dernières est mené et devra conduire à l'élaboration d'un guide des bonnes pratiques.

Focus : Mise en place de Comités d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail (CHSCT)

L'une des mesures emblématiques de l'accord sur la santé et la sécurité au travail consiste en l'adjonction de la compétence relative aux conditions de travail aux actuels Comités d'hygiène et de sécurité. De ce fait, la fonction publique d'Etat se rapproche, en matière d'instances de concertation sur la santé au travail, des instances prévues par le code du Travail.

A ce titre, la loi du 5 juillet 2010 relative à la rénovation du dialogue social a transposé l'une des mesures de l'accord en prévoyant en son article 10 (modifiant l'article 16 de la loi n° 84-16 du 24 janvier 1984) la création de comités d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail (CHSCT). Le décret n° 2011-774 du 28 juin 2011 portant modification du décret n° 82-453 du 28 mai 1982 modifié relatif à l'hygiène et à la sécurité du travail ainsi qu'à la prévention médicale dans la fonction publique[30] fixe les modalités d'application de cette disposition.

La loi définit les grandes missions du CHSCT : contribuer à la protection de la santé physique et mentale et de la sécurité des agents dans leur travail, à l'amélioration des conditions de travail et veiller à l'observation des prescriptions légales prises en ces matières.

Conformément au principe de convergence, les nouveaux CHSCT se mettront en place à la suite des élections générales d'octobre 2011.

2.5.3 Le reclassement

Dans le cadre de la mise en œuvre de l'accord portant sur la santé et la sécurité au travail, une réflexion sur la gestion prévisionnelle anticipée des reclassements et sur l'optimisation du calendrier de gestion de ces dossiers a été engagée dans le cadre d'un groupe de travail avec les organisations syndicales.

Par ailleurs, la loi du 9 novembre 2010 portant réforme des retraites a prévu que le Gouvernement remette au Parlement un rapport sur l'évaluation de la procédure de reclassement des agents reconnus inaptes à l'exercice de leurs fonctions dans les trois fonctions publiques et sur les voies d'amélioration envisageables. A cet effet, il a été demandé à l'inspection générale des affaires sociales (IGAS) et à l'inspection générale de l'administration (IGA) d'apporter leur concours à ces travaux.

La mission a pour objet, dans un premier temps, de procéder à un état des lieux à la fois quantitatif et qualitatif du reclassement des agents reconnus inaptes à l'exercice de leurs fonctions et de son efficacité dans les trois versants de la fonction publique en formalisant un diagnostic et en mettant en évidence les types d'emploi conduisant plus particulièrement à la mise en retraite pour invalidité des agents, faute de solution de reclassement. De plus, elle est invitée à s'interroger sur l'adaptation du dispositif de placement en retraite pour invalidité à l'ensemble des situations d'inaptitude et de proposer, si elles s'avèrent nécessaires, des solutions d'évolution de ce dispositif ainsi que, le cas échéant, des dispositifs alternatifs au placement en retraite pour invalidité.

Les travaux de la mission et la réflexion engagée avec les organisations syndicales permettront au Gouvernement de rendre son rapport au cours du second semestre 2011.

2.6 Améliorer l'accès au droit de la fonction publique

2.6.1 La codification du droit de la fonction publique

La codification du droit de la fonction publique est un exercice devenu indispensable au service des agents publics et des administrations. En effet, le droit de la fonction publique est devenu peu lisible, éclaté entre de très nombreux textes épars, parfois méconnus et souvent mal articulés entre eux.

[30] *JO* du 30 juin 2011.

2.6.1.1 Une codification à droit constant et par ordonnance

La doctrine générale de la codification en France, formalisée par la circulaire du Premier ministre du 30 mai 1996[31], repose sur le principe d'une codification « à droit constant ». Elle consiste à regrouper et classer dans un code l'ensemble des dispositions juridiques existantes dans une matière spéciale, sans modification ou rajout possible. Elle n'est donc pas créatrice de droit.

L'article 43 de la loi n° 2010-751 du 5 juillet 2010 relative à la rénovation du dialogue social et comportant diverses dispositions relative à la fonction publique autorise le Gouvernement à codifier, par ordonnance, le droit de la fonction publique. Il est expressément précisé dans l'habilitation que cette codification se fera à droit constant, sous la seule réserve du respect de la hiérarchie des normes, de la cohérence rédactionnelle, de la correction d'éventuelles erreurs et de l'abrogation des dispositions obsolètes.

2.6.1.2 Périmètre, plan et calendrier d'élaboration du code général de la fonction publique

Le code a vocation à rassembler l'ensemble des textes généraux (législatifs et réglementaires) applicables aux fonctionnaires et aux agents de droit public. Sont donc exclus des travaux de codification les statuts particuliers des corps et cadres d'emplois, les dispositions intéressant les ouvriers des établissements industriels de l'État ainsi que les régimes indemnitaires.

Le plan du code général de la fonction publique, tel qu'adopté par la Commission supérieure de codification le 18 janvier 2011, a pour principe un classement thématique des dispositions codifiées. Le plan découpe les dispositions en vigueur en quatre livres : le premier, consacré aux dispositions communes aux trois versants de la fonction publique (de l'État, territoriale et hospitalière), les trois suivants, consacrés aux dispositions spécifiques à chacune de ces fonctions publiques. Le découpage en titres, à l'intérieur de chacun des livres, puis en chapitres à l'intérieur de chaque titre, suit assez fidèlement le découpage des lois statutaires en vigueur, qui constituent en quelque sorte l'armature du code.

La partie législative du projet de code a été examinée par la Commission supérieure de codification au cours du premier semestre de l'année 2011. L'avis rendu par la Commission supérieure de codification a permis la transmission du projet de partie législative du code général de la fonction publique au Conseil d'État, obligatoirement entendu tant sur le projet de code lui-même que sur l'ordonnance procédant à la codification.

Dès l'achèvement et la publication de sa partie législative, la rédaction de la partie réglementaire du code général de la fonction publique sera entreprise, afin de permettre une entrée en vigueur rapprochée de celle-ci. Le code, dans sa rédaction définitive, devrait comporter environ 1 100 articles législatifs et au moins 5 000 articles réglementaires. L'ensemble devrait être à disposition des usagers de ce droit, courant 2013.

2.6.1.3 Le code général de la fonction publique : quelles conséquences ?

La publication d'ici fin 2011 de la partie législative du code général de la fonction publique n'est pas sans conséquence pour tous les rédacteurs et tous les utilisateurs de normes juridiques intéressant les fonctionnaires et agents publics : chacun devra s'habituer à modifier les références qu'il utilise pour les adapter à la norme codifiée, cette norme se substituant aux normes antérieures, explicitement abrogées par l'ordonnance de codification.

La DGAFP se préoccupe d'ores et déjà de la question de la substitution de la norme codifiée à la norme antérieure pour ce qui la concerne, notamment par l'actualisation immédiate de la Base de données Juridiques de la fonction publique (BJFP), la prise en compte de la norme codifiée dans le référencement des systèmes d'information de la fonction publique, tels ceux développés par l'Opérateur national de paye (ONP), la conformation des dispositions législatives puis règlementaires nouvelles au mode de rédaction d'une norme juridique codifiée.

2.6.2 La Base de données Juridiques de la Fonction Publique (BJFP)

Les nombreuses évolutions récentes du droit de la fonction publique ont accentué le besoin d'informations exhaustives, précises et enrichies, accessibles sur Internet. C'est pourquoi la DGAFP a

[31] Circulaire relative à la codification des textes législatifs et réglementaires, *JO* du 5 juin 1996.

souhaité pouvoir proposer aux agents publics, aux gestionnaires et, plus largement au grand public, un outil d'information fiable et enrichi.

Ainsi, début 2010, la DGAFP a revu l'accès à l'ensemble des données juridiques relatives à la fonction publique dans ses trois versants (Etat, territoriale et hospitalière) au sein d'un nouvel outil, la Base de données Juridiques de la Fonction Publique (BJFP)[32]. Elle comprend l'ensemble des textes statutaires, indemnitaires, les modalités et programmes des concours à tous les niveaux de la hiérarchie des normes (législatifs et réglementaires), y compris les circulaires, soit plus de 12 000 textes et jurisprudences applicables à la fonction publique. Elle inclut également des fiches dites « carrière » qui décrivent les règles d'avancement et de promotion pour chaque corps, ainsi qu'une sélection ciblée de jurisprudences qui répond aux besoins des gestionnaires.

Conçue comme une base de données consolidées, les textes sont présentés dans leur dernière version à jour des modifications éventuelles. Les utilisateurs, par le biais d'une requête, ont ainsi immédiatement accès au droit applicable à la date du jour et non à une suite de textes modificateurs.

Chaque texte est présenté accompagné de ses versions juridiques antérieures, permettant de reconstituer l'état du droit à un moment précis. Il est également resitué dans la hiérarchie des normes avec des liens vers ses textes amont et ses textes d'application.

La BJFP dispose d'une possibilité d'abonnement gratuit qui ouvre des fonctionnalités supplémentaires. Elles permettent aux internautes de se constituer leurs propres dossiers juridiques à partir de critères de recherche définis et de réaliser un suivi des textes et jurisprudences correspondants. Il devient ainsi plus aisé pour un gestionnaire RH d'assurer une veille juridique sur tel ou tel volet de la gestion RH.

Afin d'accompagner les agents et le grand public dans l'utilisation de l'écriture rénovée du droit de la fonction publique tel qu'issu de la codification, le futur code général de la fonction publique sera intégré à la BJFP et doté d'un plan dynamique et d'une table de correspondance accessibles et consultables sur la BJFP. Des liens favoriseront la navigation et assureront la continuité de consultation entre les textes codifiés et ce nouvel ordre juridique pour en faciliter la transition.

2.7 Les systèmes d'information des ressources humaines

2.7.1 L'Opérateur national de paye et le nouveau système d'information de paye

L'Opérateur national de paye (ONP), service à compétence nationale, a été créé en 2007. Il est placé sous l'autorité conjointe du ministre de la fonction publique et de celle du ministre du budget, des comptes publics et de la réforme de l'Etat. Rattaché conjointement à la direction générale des finances publiques (DGFiP) et à la direction générale de l'administration et de la fonction publique (DGAFP) qui en assurent la tutelle, l'ONP sera le prestataire unique et centralisé de la paye des agents civils et militaires de l'Etat, à partir des informations de gestion transmises par les ministères au moyen de leurs propres systèmes d'information sur les ressources humaines (SIRH).

La construction du nouveau système d'information de paye des agents de l'État (SI Paye) a pris toute son ampleur en 2010, avec l'entrée dans la phase de conception détaillée et de paramétrage des règles et dispositifs interministériels et ministériels de paye et de gestion, qui ont une incidence sur la paye des agents.

Les ministères se raccorderont au SI Paye par vagues successives, en commençant par le ministère de l'agriculture (mi-2013). Les raccordements devraient s'achever en 2017.

2.7.1.1 Des transformations importantes en découlent dans la sphère RH de l'Etat

Le nouveau SI permettra notamment de réduire, au bénéfice des agents, les délais pour la prise en compte des mutations, des promotions et des changements de statuts ou de l'évolution de leur situation familiale. La mise en place de la paye centralisée entraîne des transformations organisationnelles, techniques et juridiques bien au-delà du seul périmètre de la fonction de paye.

[32] Accessible en ligne à l'adresse http://bjfp.fonction-publique.gouv.fr.

Une première série de transformation concerne les services RH des ministères et le réseau de la DGFiP (Services Liaison Rémunération). Les fonctions de gestion administrative et de paye seront mutualisées et intégrées au sein de nouveaux services : les pôles d'expertise et de services (PESE) ministériels, pilotés à l'échelon central. L'ONP et la DGAFP/Ecole de la GRH en concertation avec certains ministères, ont engagé des travaux sur la définition des référentiels de formation correspondant à ces nouveaux métiers.

La fonction de pilotage stratégique de la fonction publique sera également impactée. Ainsi, le futur système d'information décisionnel (SID) dans sa composante Etat associée au SI Paye offrira une base de connaissance performante pour réaliser les comparaisons, simulations financières et projections nécessaires à la gestion prévisionnelle des emplois et des compétences au sein de l'Etat (*cf.* point 2.7.2 du présent rapport).

Enfin, la nécessaire informatisation des règles de gestion et de paye des personnels aura des incidences sur la fonction juridique avec l'émergence et l'organisation d'une fonction de veille juridique pour anticiper les évolutions réglementaires et les traduire dans les SIRH ministériels et le SI Paye de manière coordonnée.

2.7.1.1 Les règles de gestion et de paye constituent un nouveau corpus technico-juridique de référence

Les quelques deux cents textes juridiques à mobiliser pour préparer, dans les SIRH, le calcul de la paye constituent « le référentiel des règles de gestion ». Ce dernier est un ensemble de normes de référence préconisées ou prescrites pour la mise en œuvre puis le fonctionnement des SI de l'ONP et pour favoriser l'articulation des domaines de la GRH, du droit de la fonction publique, du droit budgétaro-comptable et des exigences en matière de système d'information.

Ces règles de gestion ont pour objectif de garantir la qualité des données des SIRH ministériels. Elles sont construites en fonction des évènements de gestion, c'est-à-dire la survenance de tout évènement pouvant impacter la vie administrative d'un agent. De ce fait, elles doivent être opérationnelles et précises pour l'ensemble des catégories d'agents (fonctionnaires civils, personnels militaires et agents non titulaires).

2.7.2 Un Système d'Information Décisionnel outillera le pilotage stratégique des RH de l'Etat

Les besoins de pilotage des ministères, de la DGAFP, de la Direction du Budget, des autorités de tutelle de la FPT, de la FPH et des administrations représentant les employeurs publics locaux et hospitaliers ont conduit la DGAFP à promouvoir la création d'un système décisionnel dont elle assure la maitrise d'ouvrage avec la Direction du Budget.

L'ONP est chargé de mettre en place ce Système d'Information Décisionnel (SID) qui sera progressivement déployé entre 2013 et 2016 et qui comporte deux composantes : l'une pour la partie Etat (SID FPE) et l'autre pour les trois versants de la fonction publique (SID 3FP). Les sources d'alimentation de ces deux volets sont différentes mais les fonctionnalités de diagnostics, de comparaisons, de projections et de simulations sont similaires.

Le SID permettra notamment de répondre à la forte croissance des exigences concernant la connaissance et l'étude de la fonction publique et l'analyse de ses évolutions possibles, de développer une vision interministérielle, inter-fonctions publiques et entre les secteurs public et privé et de mettre en œuvre des fonctionnalités décisionnelles simples répondant à des besoins de diagnostic et de pilotage et des fonctionnalités plus complexes répondant à des besoins de simulations et de projections.

2.7.3 La dématérialisation du dossier du fonctionnaire : reflet des transformations dans les outils de gestion administrative

La dématérialisation du dossier du fonctionnaire constitue un moyen de remédier aux difficultés de gestion des dossiers sur support papier. Elle s'inscrit dans le cadre du développement des systèmes d'information RH qui encourage et facilite les projets de gestion sur support électronique. Cependant, si le dossier individuel a vocation à devenir un instrument de la GRH, il doit rester un élément de protection des agents publics, dans le respect des dispositions fixées par le statut général.

Ainsi, le décret n°2011-675 du 15 juin 2011 relatif au dossier individuel des agents publics et à sa gestion sur support électronique[33] fixe le cadre juridique de la dématérialisation du dossier afin d'offrir

[33] *JO* du 17 juin 2011

aux agents des «*garanties équivalentes à celles prévues à l'article 18 de la loi*» ; les techniques mises en œuvre devront concourir au respect des principes d'authenticité, de neutralité, d'intangibilité, de confidentialité et d'accessibilité des données à caractère personnel qui constituent le dossier dématérialisé.

De plus, il s'agit d'un cadre juridique commun aux trois fonctions publiques, afin qu'un même niveau de garantie soit offert aux agents, quelle que soit leur administration ou leur fonction publique d'appartenance. Les principales caractéristiques du dispositif sont, d'une part, la possibilité de coexistence, dans certaines conditions, des supports en papier et électronique, d'autre part, l'obligation de transparence qui préside au processus de mise en œuvre de la gestion sur support électronique.

Enfin, toutes les fonctionnalités offertes par la gestion dématérialisée des dossiers sont encadrées en vue de garantir l'accès aux données dans le respect des conditions prévues par la loi. Ce décret prévoit qu'une nomenclature cadre sera établie par arrêté du ministre chargé de la fonction publique. Il s'agira d'une liste des types de documents pouvant figurer au dossier, selon un plan de classement défini et avec des durées de conservation conformes aux préconisations de la Commission nationale de l'informatique et des libertés. L'objectif est d'harmoniser la présentation des dossiers dans toutes les administrations et d'en faciliter la consultation par les intéressés. Cet arrêté sera soumis prochainement à la CNIL.

La mise en œuvre de la gestion du dossier individuel sur support électronique est une possibilité, et non une obligation, pour les autorités administratives ou territoriales gestionnaires. Elle est conditionnée par la publication d'un arrêté ou d'une décision de l'autorité administrative ou territoriale pris après avis du comité technique compétent afin de définir les modalités de création et de passage à la gestion des dossiers sur support électronique. Celles qui feront ce choix devront aussi s'acquitter de l'accomplissement vis-à-vis de la CNIL des formalités préalables prévues par la loi. Dans une phase ultérieure, la DGAFP proposera que les formalités relatives à la mise en œuvre du dossier des agents publics sur support électronique puissent être accomplies sur la base d'un acte réglementaire unique au sens de l'article 27-III de la loi du 6 janvier 1978 modifiée relative à l'informatique, aux fichiers et aux libertés. Ainsi, les formalités à remplir par les administrations auprès de la CNIL seront allégées.

Partie 3 - Personnaliser la RH

3.1 Promouvoir l'égalité professionnelle dans la FP

La fonction publique se doit de refléter l'image de la population qu'elle sert. Elle doit donc prendre en compte sa diversité sociale et géographie dans le recrutement comme dans la gestion de la carrière des agents publics.

3.1.1 La promotion de l'égalité professionnelle

3.1.1.1 La Charte pour la promotion de l'égalité dans la fonction publique (DGAFP/Halde)[34] du 2 décembre 2008 s'applique aux trois versants de la fonction publique et constitue un engagement à agir dans le sens des valeurs qui doivent guider l'action des administrations et des agents qui les composent, au premier rang desquelles figure l'égal accès de tous aux emplois publics.

Ce texte s'articule autour de cinq thèmes principaux couvrant les grands domaines de la carrière, de l'information sur les recrutements aux parcours professionnels et à la formation.

De plus, un document de suivi a été présenté dans le cadre du Conseil supérieur de la fonction publique de l'Etat (CSFPE) le 24 janvier 2011. Ce deuxième bilan témoigne des avancées dans l'accès à l'emploi public[35]. Deux thématiques de travail ont été plus particulièrement retenues, l'une sur l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes dans le déroulement de carrière, l'autre sur la mise en œuvre des dispositifs d'écoute et de prévention.

Il en ressort :

- une progression de la mobilisation des ministères au regard de la promotion de l'égalité professionnelle dans la fonction publique ;
- la mise en place de recrutements plus ouverts et diversifiés et une communication élargie sur les métiers;
- des progrès restent toutefois à accomplir dans le domaine de la gestion des ressources humaines ou de l'accès à la formation des agents de l'administration, même s'il faut noter que de nombreuses administrations ont mis en place des formations à l'évaluation ou de sensibilisation aux préjugés, aux stéréotypes et aux risques de discrimination ;
- une insuffisance des diagnostics sur les risques ou sur les inégalités professionnels existants et des dispositifs d'alerte mis en place.

La DGAFP et la Halde animent conjointement deux fois par an un comité de pilotage qui permet de diffuser les bonnes pratiques ministérielles mais également de sensibiliser et d'informer les administrations sur des points précis d'actions qu'elles pourraient mener à l'avenir.

Ainsi, le thème de la mise en place de structures d'écoute ou de dispositifs d'alerte en matière de prévention ou de lutte contre les discriminations a été retenu pour l'année 2010.

2011 sera l'année de l'approfondissement de la question de l'égalité professionnelle entre les hommes et les femmes. La seconde thématique qui fera l'objet d'un suivi spécifique concerna la formation et la sensibilisation des personnels de l'encadrement à la lutte contre les discriminations.

Enfin, la circulaire d'orientation sur les priorités interministérielles fixées à la formation professionnelle tout au long de la vie des fonctionnaires de l'Etat du 3 septembre 2010 rappelle, dans la ligne des circulaires des trois dernières années, qu'un certain nombre de thématiques sont toujours d'actualité et doivent constituer un socle désormais pérenne de formation pour les agents de l'Etat, notamment la lutte contre les discriminations et l'ouverture plus large de la fonction publique à la diversité.

[34] Consultable sur http://www.fonction-publique.gouv.fr/article1346.html.

[35] *Cf.* Suivi de la Charte pour la promotion de l'égalité dans la fonction publique, rapport 2010, consultable sur http://www.fonction-publique.gouv.fr/IMG/pdf/suivi_charte_egalite_fp_2011.pdf.

3.1.1.2 Le Label diversité

Le Label diversité[36] (ou label en matière de prévention des discriminations, d'égalité des chances et de promotion de la diversité dans le cadre de la gestion des ressources humaines), propriété de l'Etat, a pour objet de reconnaître les bonnes pratiques dans les domaines du recrutement, du déroulement de carrière et plus largement de la gestion des ressources humaines.

Il répond à un double objectif :

- protéger les salariés ou agents des discriminations reconnues par la loi (origine, âge, handicap, opinions politiques, syndicales, orientation sexuelle etc.), en particulier à l'embauche et dans les actes de promotion interne, à l'exception du genre, déjà couvert par un label spécifique, le "label égalité » ;
- promouvoir la diversité, en tant qu'elle est facteur de développement, de créativité et d'intelligence collective.

Attribué par un organisme de labellisation, l'AFNOR, après avis d'une commission composée de quatre collèges (organisations syndicales de salariés, organisations représentant les employeurs, représentants de l'Etat dont la fonction publique, représentants désignés par l'Association nationale des directeurs des ressources humaines (ANDRH), ce label est accessible, depuis 2009, à tous les employeurs publics et privés répondant à un certain nombre de critères objectifs relatifs au recrutement et à la gestion de la carrière de leurs salariés et agents, précisés dans un cahier des charges. Un document spécifique à la fonction publique[37] a été élaboré ainsi qu'un guide de lecture.

En 2010, les ministères économique et financier sont la première administration de l'Etat à avoir reçu le label. D'autres ministères ont souhaité s'engager dans la démarche (Intérieur, Santé/Travail) en vue d'obtenir une labellisation en 2012.

Environ 250 entreprises (filiales incluses) et structures ont été labellisées depuis début 2009.

3.1.1.3 Les classes préparatoires intégrées (CPI)

Les CPI ont pour vocation d'apporter un soutien pédagogique renforcé à la préparation d'un ou de plusieurs concours externes de la fonction publique (appui d'un tuteur notamment), une aide financière via les allocations pour la diversité dans la fonction publique et des facilités d'hébergement et de restauration (lorsque cela est possible).

2009/2010 a marqué un tournant dans le dispositif avec la création d'une quinzaine de classes supplémentaires permettant de porter le total d'élèves en formation à plus de 400 en 2010.

2010/2011 apparaît comme une année de consolidation du dispositif, d'une part avec la mise en place de nouvelles CPI au sein de la gendarmerie pour la préparation au concours d'officiers de gendarmerie (13 postes offerts) et à l'Institut national du patrimoine (INP) pour le concours de conservateurs du patrimoine (11 postes) et, d'autre part, avec un renforcement du volet pédagogique et du tutorat pour la majorité des écoles.

La rentrée 2010 a été marquée par :

- une augmentation de 11% du nombre de dossiers réceptionnés et de près de 24% pour les dossiers recevables ;
- un taux d'évaporation moindre à la rentrée des CPI (96% de présents contre 88% en 2009) ;
- la confirmation et la stabilisation de la féminisation du dispositif (68% en 2010, 71% en 2009) ;
- l'apparition d'une nouvelle catégorie de bénéficiaires, les élèves CPI sous contrats précaires (8%) ;
- une augmentation du volume d'heures de formation, des modules plus ciblés sur les besoins des bénéficiaires, l'individualisation des parcours et le savoir-être ;
- un renforcement du déploiement du tutorat par le recours à des professionnels expérimentés ;
- la possibilité de redoubler dans des cas particulièrement justifiés ;

---

[36] *Cf.* « Le Label diversité dans la fonction publique », collection Ressources humaines, septembre 2010, consultable sur www.fonction-publique.gouv.fr, rubrique « Publications ».

[37] Le Label diversité dans la fonction publique, collection Ressources humaines, DAGFP, septembre 2010, consultable sur www.fonction-publique.gouv.fr, rubrique « Publications ».

- l'effet réussite « à retardement » des CPI, c'est-à-dire la réussite à un concours des élèves CPI de la ou des promotions précédentes.

S'agissant des éléments plus quantitatifs, on note, pour les formations qui se sont déroulées à compter de septembre 2009 et pour lesquelles les résultats des concours correspondants ont été communiqués avant le 31 janvier 2011 (tous concours confondus), un taux de réussite de 54% par rapport au nombre d'élèves présents aux épreuves des concours. Au total, compte tenu des réussites multiples, ce sont 180 réussites à concours qui sont enregistrées sur la période[38] (dont une réussite au concours d'HEC). 70% de ces réussites concernent des femmes.

Outre les concours préparés par les candidats pour accéder à l'école au sein de laquelle ils ont suivi leur formation, il apparaît qu'un nombre significatif d'élèves sont lauréats d'un concours d'une autre école. De nombreuses « réussites croisées » sont ainsi constatées pour les concours relevant du ministère de la justice et ceux de la police (dans les deux sens), pour les concours relevant des ministères économique et financier (douanes, impôts, trésor public…), pour les concours des deux écoles de police et de trois IRA, pour le concours des IRA auquel ont été admis des élèves des classes préparatoires de l'ENM, de l'ENSP, de l'INTEFP.

Par ailleurs, le nombre d'élèves scolarisés en CPI augmentera de 25%.

3.1.1.4 Les allocations pour la diversité dans la fonction publique

Depuis la rentrée 2007/2008, les allocations pour la diversité dans la fonction publique ont pour objet d'apporter, à des étudiants ou des demandeurs d'emploi, une aide de 2000 euros pour préparer des concours de catégorie A ou B. Celles-ci sont accordées sous conditions de ressources et de mérite.

Plus de 4 000 allocations ont été versées depuis septembre 2007 avec une proportion de demandeurs d'emploi en constante augmentation depuis leur mise en œuvre (24% en 2007, 31% en 2009/2010). Les femmes sont toujours largement bénéficiaires de la mesure (72%).

3.1.1.5 Le Pacte

Mis en place fin 2005, le parcours d'accès aux carrières de la fonction publique territoriale, hospitalière et de l'Etat (Pacte) permet à des jeunes de 16 à 25 ans révolus, n'ayant pas le baccalauréat mais pouvant être titulaires d'un BEP ou d'un CAP, de rejoindre la fonction publique grâce à un contrat de droit public d'une durée d'un à deux ans au cours duquel ils suivent un parcours de formation qualifiant ou diplômant. A l'issue de cette période, ils peuvent devenir fonctionnaire titulaire après réussite à un examen à caractère professionnel.

Depuis sa création, 3 000 offres de recrutement par la voie du Pacte ont été proposées par les différents ministères. La formation permet de préparer l'agent à l'exercice de ses futures fonctions. Ainsi, ce sont de 1 800 jeunes qui ont été recrutés grâce au Pacte et 75% d'entre eux qui ont été titularisés dans la fonction publique à l'issue d'une période d'alternance d'une année.

3.1.1.6 L'égalité professionnelle entre les hommes et les femmes

La question de l'égalité professionnelle est au cœur de l'agenda social du ministère de la fonction publique présenté le 31 mars 2011. Priorité gouvernementale pour 2011, il s'agit notamment d'améliorer la manière de faire concilier la vie privée et la vie professionnelle des agents et de donner toute leur place aux femmes dans l'encadrement supérieur et au sein des emplois de direction.

En effet, en dépit d'un engagement et d'une prise de conscience sur cette question depuis longtemps, des progrès importants restent à accomplir dans la fonction publique car la situation des femmes a peu progressé ces dernières années et les inégalités demeurent nombreuses.

Parallèlement, la question de l'égalité professionnelle a, en revanche, nettement progressé dans un certain nombre d'entreprises du secteur privé (les plus importantes), lui-même soumis à des obligations notamment à travers la nécessité d'élaborer un rapport de situation comparée entre hommes et femmes (obligation renforcée par la loi du 9 novembre 2010 sur les retraites) ou l'obligation de nommer dans les conseils d'administration et de surveillance au moins 40% de membres d'un sexe ou de l'autre[39].

[38] Il s'agit du nombre de concours réussis et non du nombre de lauréats.

[39] Loi n° 2011-103 du 27 janvier 2011 relative à la représentation équilibrée des femmes et des hommes au sein des conseils d'administration et de surveillance et à l'égalité professionnelle, *JO* du 28 janvier 2011.

Dans ce contexte, Madame Françoise Guégot, députée de la Seine-Maritime, a été chargée en septembre 2010 par le président de la République d'une mission d'étude visant à donner une nouvelle impulsion à la politique d'égalité professionnelle dans les trois versants de la fonction publique en proposant des mesures opérationnelles et volontaristes pour remédier à la situation. Remis au président de la République le 7 mars 2011, le rapport sur l'égalité professionnelle homme/femme dans la fonction publique a été présenté aux organisations syndicales le 13 avril 2011.

Une concertation avec les organisations syndicales a été engagée au mois de mai 2011 avec la tenue de groupes de travail portant sur trois axes :

- un renforcement de la connaissance des données statistiques quantitatives et des études qualitatives ciblées sur la question de l'égalité professionnelle et portant sur tous les angles de la carrière (recrutement, formation, congés, promotion, rémunérations, etc.) ;
- s'agissant de la conciliation vie professionnelle/vie privée, plusieurs pistes ont été examinées à travers un ensemble de mesures portant essentiellement sur les différents types de congés (maternité, paternité, parental), les modes de garde des enfants et la question du temps dans l'organisation du travail. Ont ainsi été évoqués l'introduction d'entretiens avant et après des interruptions de carrière plus ou moins longues, la neutralisation des périodes passées en congé parental, des mesures incitatives pour mieux partager le choix du congé parental et du temps partiel entre hommes et femmes, les chartes du temps, l'accès aux crèches, etc. Ces mesures visent à avoir un impact réel sur les représentations et les stéréotypes en termes de prise en charge au sein des familles de l'éducation des enfants, notamment en incitant les pères à s'impliquer davantage dans ces temps familiaux ainsi qu'à mieux prendre en compte l'évolution des organisations familiales (monoparentale, recomposée, prise en charge de la dépendance des ascendants) ;
- concernant l'amélioration de l'accès des femmes à l'encadrement supérieur et aux emplois de direction, les organisations syndicales ont souhaité une expertise et un temps de réflexion complémentaire sur la question des quotas/objectifs chiffrés dans les nominations aux emplois supérieurs ou au sein des conseils d'administration des établissements publics administratifs. Elles s'accordent néanmoins sur la nécessité de faire preuve de volontarisme pour accroître la présence des femmes aux postes à responsabilité.

Sur la base de cette concertation, des négociations seront ouvertes avant la fin de l'année 2011 avec les organisations syndicales sur un projet d'accord sur l'égalité entre les hommes et les femmes dans la fonction publique, dont les dispositions de nature législatives seront intégrées dans le projet de loi relatif 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 qui sera examiné par le Parlement d'içi le début 2012.

3.1.2 L'insertion et le maintien dans l'emploi des personnes handicapées

Assurer une meilleure prise en compte des situations de handicap est un enjeu de toute première importance. D'abord parce que le principe d'égal accès des citoyens à la fonction publique doit inciter les pouvoirs publics à être attentifs aux différences, mais aussi parce qu'en tant que premier employeur de France, la fonction publique se doit d'être exemplaire et d'encourager la diffusion de bonnes pratiques dans la société française.

Par une circulaire du 27 décembre 2010, relative à l'insertion professionnelle des personnes handicapées dans la fonction publique, le Premier ministre a rappelé l'attention qu'il porte à ce que l'Etat et les employeurs publics soient exemplaires en matière d'insertion et de maintien dans l'emploi des personnes handicapées. A sa demande, les ministères ont actualisé leur plan pluriannuel chiffré de recrutement de personnes handicapées pour la période 2010-2013 et se sont engagés sur un objectif global de 7000 recrutements supplémentaires. Les objectifs de recrutement de l'année considérée sont garantis par un gel préventif correspondant à leur équivalent en masse salariale. Ces plans font l'objet d'un suivi annuel au sein du Comité interministériel du handicap[40] et leurs résultats sont discutés dans le cadre des conférences annuelles de gestion prévisionnelle des ressources humaines organisées par la DGAFP et les DRH ministérielles.

En complément, les services qui rencontrent des difficultés à recruter des personnes handicapées, pour des raisons conjoncturelles ou structurelles, doivent privilégier systématiquement le recours aux

[40] Pour en savoir plus sur le rôle du Comité interministériel du handicap : se reporter au Rapport annuel sur l'état de la fonction publique – Politiques et pratiques – 2009/2010, pp .102

contrats de fourniture, de sous-traitance ou de prestation de service avec les entreprises adaptées et aux établissements et services d'aide par le travail.

Par ailleurs, le Premier ministre a demandé au ministre de la fonction publique, en lien avec le Service d'information du Gouvernement, d'organiser une campagne de sensibilisation des agents publics au handicap.

Cette campagne a débuté le 12 mai 2011 par la journée nationale du handicap dans la fonction publique. Cette première campagne, dont le thème était « *Handicap et Fonction publique, la volonté de réussir* », a été l'occasion de rappeler les droits des agents publics handicapés mais aussi les actions menées au sein de chaque ministère, les réseaux mobilisés dont notamment celui des correspondants handicap ainsi que les aides qui peuvent être attribuées par le fonds pour l'insertion des personnes handicapées dans la fonction publique (FIPHFP). Ainsi, la prise en compte du handicap ne se réduit pas à la seule dimension du recrutement. L'insertion professionnelle, le maintien dans l'emploi et la garantie d'une carrière doivent être également assurés par les pouvoirs publics.

L'année 2011 est également marquée par la tenue de la deuxième conférence nationale du handicap, le 8 juin 2011. Instaurée par la loi de 2005 pour l'égalité des droits et des chances, la participation et la citoyenneté des personnes handicapées, cette conférence est réunie tous les trois ans. Elle permet d'associer les personnes handicapées aux décisions qui les concernent et au Gouvernement de dresser un bilan et de fixer les orientations de la politique du handicap. Elle comprend notamment un volet sur l'emploi. A l'issue des travaux de la conférence, le Gouvernement établit un rapport et le présente aux assemblées parlementaires.

Le développement de l'apprentissage et la prise en compte du handicap psychique

Deux centres de gestion, le CDG du Nord et le CIG de la Petite Couronne, ont donné à leur convention avec le FIPFHP une orientation novatrice.

Le CDG 59 porte le projet de favoriser l'insertion des personnes handicapées grâce à l'apprentissage. Il s'agit d'une action inter-fonctions publiques visant à favoriser et accompagner les employeurs publics dans le recrutement de quatre vingt apprentis dans les trois fonctions publiques sur les années 2010, 2011 et 2012. Ce programme passe obligatoirement par la formation de quatre vingt tuteurs et par la formation des employeurs au recrutement des apprentis. Cette expérimentation devrait conduire, dès 2012, le FIPFHP à intégrer ce dispositif dans la future convention cadre avec l'ensemble des CDG.

Le CIG de la Petite Couronne a entamé une démarche pour la prise en compte du handicap psychique. Il s'agit de faire bénéficier les personnes handicapées psychiques en position d'insertion professionnelle ou de maintien dans l'emploi, d'un accompagnement social individualisé et personnalisé. Cet accompagnement sera assuré par des partenaires associatifs tels que l'Union Nationale des Amis et Familles des malades psychiques (UNAFAM), les Groupes d'Entraide Mutuelle (GEM) ou tout autre partenaire spécialisé. Un tel accompagnement a été mis en place sur la base de clés de financement définies par le FIPHFP pour les auxiliaires de vie, mais il s'agit en fait davantage d'un « tutorat » et d'une intermédiation entre la personne et la collectivité territoriale, assurés par des professionnels de l'accompagnement. En effet, la maladie psychique est un handicap qui ne se voit pas. Elle fait peur aux employeurs, et le comportement des personnes souffrant de ces troubles peut être déconcertant.

3.2 L'emploi des cadres

3.2.1 La procédure d'affectation des élèves de l'ENA : vers la professionnalisation du recrutement

La professionnalisation du recrutement des hauts fonctionnaires passe par la mise en œuvre à la fois d'une scolarité rénovée à l'ENA et d'une procédure d'affectation, transparente et garante de l'impartialité, qui permette aux employeurs de recruter les profils les plus adaptés aux postes offerts, et aux élèves de construire un projet professionnel qui tienne compte de leurs compétences et de leurs motivations.

En 2010 et en 2011, la procédure d'affectation des élèves de l'ENA est restée fondée sur le classement de sortie, mais la logique d'adéquation profil / poste se développe, tant du côté des employeurs que parmi les « élèves-candidats ».

Plusieurs mesures ont été prises pour accompagner cette évolution engagée en 2008, lors de la mise en œuvre de la réforme de la scolarité. Ainsi, la promotion Aristide Briand, sortie en 2008, est la première à avoir bénéficié de la prestation de bilans personnalisés mise en place par l'ENA, afin

d'aider les élèves à prioriser leurs choix d'orientation à l'issue de leur scolarité. En 2009, une commission de suivi de la procédure d'affectation des élèves a été créée, afin d'appuyer le développement de la professionnalisation de la procédure des recrutements. En novembre 2010, la DGAFP a publié une circulaire, pour cadrer la procédure de sortie, en précisant les étapes et modalités pour les promotions en cours de scolarité. Depuis plus de trois ans, les réunions du réseau encadrement supérieur sont également l'occasion d'échanger sur les voies d'amélioration possibles de la procédure d'affectation dans les administrations.

La suppression du classement de sortie de l'ENA nécessite, au préalable, la modification d'un article législatif du code de justice administrative qui devrait être intégrée dans le projet de loi relatif à l'emploi titulaire et aux agents non titulaires de la fonction publique, qui sera examiné par le Parlement à l'automne 2011.

Les sorties des promotions Badinter (avril 2011) et Rousseau (décembre 2011) de l'ENA

La promotion « Robert Badinter » qui comptait 79 élèves sortants s'est vue offrir 84 postes par les administrations.

Conformément à la circulaire de la DGAFP du 17 novembre 2010, précisant les modalités de la procédure de sortie ENA, les administrations ont transmis, au moins deux mois avant la fin de la scolarité, les éléments suivants :

- un dossier de présentation générale de l'organisation dans laquelle les emplois étaient proposés (visibilité sur les parcours professionnels possibles, les débouchés, les rémunérations) ;
- la description et les spécifications des emplois proposés (fiches de poste indiquant les compétences requises) ;
- les modalités précises retenues pour les rencontres entre les employeurs et les élèves.

Par ailleurs, une commission chargée du suivi des affectations des élèves de l'Ecole nationale d'administration a été mise en place par le directeur de l'Ecole.

A compter de la diffusion du classement et jusqu'au choix définitif des affectations, cette commission était chargée de recevoir les élèves rencontrant des difficultés dans les contacts avec les employeurs ou souhaitant obtenir des conseils sur les choix d'affectation. Dans la même période, elle a suivi le déroulement de la procédure de sortie, en particulier le traitement égal par les employeurs des élèves les ayant sollicités. Elle était à la disposition des employeurs, notamment en cas de difficulté à pourvoir les postes proposés. Enfin, elle pouvait adresser des recommandations aux employeurs sur leurs procédures de recrutement.

La commission s'est mobilisée tout au long de la procédure de sortie, notamment sur deux moments forts :

- l'appréciation de la qualité des dossiers remis par les employeurs (précisions attendues sur les parcours professionnels et les postes proposés, le nombre de fiches de poste diffusées ainsi que les modalités de rencontres entre les employeurs et les élèves) ;
- l'organisation de permanences (cinq au cours du mois de mars 2011) pour recevoir les élèves qui en faisaient la demande.

La procédure de sortie de la promotion « Jean-Jacques Rousseau », qui termine sa scolarité en décembre 2011, aura lieu dans des conditions similaires. Certaines modalités seront néanmoins ajustées pour tenir compte du retour d'expérience de la procédure appliquée pour la promotion « Robert Badinter ».

3.2.2 Le pilotage de l'encadrement supérieur

3.2.2.1 Des outils permettant une meilleure lisibilité des effectifs

La déconcentration au niveau des employeurs d'une part significative de la gestion administrative des corps interministériels d'encadrement, effective depuis fin 2009, a permis à la DGAFP de se recentrer sur ses missions d'animation et de pilotage de la gestion des ressources humaines des cadres supérieurs de la fonction publique.

Ainsi, le suivi de l'effectif et des principales caractéristiques des différents corps de l'encadrement supérieur a été approfondi grâce aux enquêtes statistiques conduites par la DGAFP auprès de l'ensemble des administrations, notamment dans le cadre des conférences annuelles de gestion prévisionnelle des ressources humaines. Le périmètre d'étude couvre l'ensemble des corps recrutant à la sortie de l'Ecole Polytechnique et de l'Ecole nationale d'administration (soit environ 14 000 agents), ainsi que le corps interministériel des architectes et urbanistes de l'Etat. En outre, pour la deuxième année consécutive, une enquête a été réalisée sur les emplois de direction des administrations centrales (sous-directeurs, directeurs adjoints et chefs de service). Enfin, en 2011, la

DGAFP a conduit pour la première fois une enquête sur les emplois de direction de l'administration territoriale de l'Etat.

Ces informations, présentées sous la forme de tableaux de bord, permettent de mesurer les évolutions de l'encadrement supérieur, en particulier celles résultant des réformes en cours sur les voies de recrutement des corps et emplois qui le composent, leurs pyramides des âges, la mobilité des cadres, leur avancement dans la hiérarchie des grades, leur niveau des responsabilités.

3.2.2.2 La poursuite de l'animation du réseau encadrement supérieur

La DGAFP anime le réseau de l'encadrement supérieur qui rassemble des responsables ministériels en charge du suivi des hauts fonctionnaires. Y participent le chargé de mission ou le délégué à l'encadrement supérieur de chaque ministère, les trois principales inspections interministérielles, le Conseil d'Etat, la Cour des comptes et la Ville de Paris. La fonction publique hospitalière y est également conviée, au même titre que le CNFPT.

Ces correspondants ont en commun d'assurer une mission de conseil de carrière auprès des cadres supérieurs de leur administration. Le réseau encadrement supérieur constitue un outil de mutualisation des bonnes pratiques RH en direction de ces cadres.

Au total, six réunions du réseau ont eu lieu depuis juin 2010.

3.2.2.3 La participation aux travaux relatifs aux cadres dirigeants de l'Etat

Une grille d'évaluation interministérielle, centrée sur les qualités managériales, a été élaborée pour permettre une lecture commune des qualités essentielles qui sont recherchées chez les futurs cadres dirigeants de l'Etat.

Conjointement avec le directeur, adjoint du Secrétaire général du Gouvernement, en charge de l'encadrement dirigeant, la DGAFP a lancé l'expérimentation de cette grille d'évaluation des compétences managériales en 2011. Pour la première fois, la fonction publique de l'Etat dispose d'un outil d'appréciation des qualités managériales commun, applicable à l'ensemble des cadres supérieurs et dirigeants. Les quinze critères qui ont été retenus par le groupe de travail montrent bien qu'aujourd'hui, à tous les niveaux d'encadrement, l'exigence en matière de management et de compétences RH s'est accrue. L'objectif poursuivi est d'alimenter une base de données en profils susceptibles d'occuper des hautes responsabilités.

3.2.3 La poursuite de la revalorisation des statuts de l'encadrement supérieur

3.2.3.1 Le suivi des réformes lancées en 2009-2010

L'accès au corps des administrateurs civils par la voie de l'inscription sur une liste d'aptitude (« tour extérieur ») a été réformé

Des mesures ont été prises pour professionnaliser le recrutement, en particulier par l'introduction de la reconnaissance des acquis de l'expérience professionnelle (RAEP) et les procédures d'affectation.

Dans ce cadre, la procédure d'accès au corps des administrateurs civils par la voie du « tour extérieur » a fait l'objet d'une réforme en profondeur, qui sera mise en œuvre pour la sélection débutant au second semestre 2011 ; à cet égard, le décret portant statut particulier des administrateurs civils[41] a été modifié en juin 2010.

La condition d'âge est supprimée dans un souci de cohérence avec les mesures actuelles visant à supprimer toutes les conditions d'âge dans les concours de la fonction publique. La composition du comité de sélection est modifiée afin de pouvoir associer au comité de sélection des personnalités qualifiées dans le domaine RH, avec voix consultative. Une appréciation des acquis de l'expérience professionnelle des candidats est introduite dans le processus de sélection. Enfin, la liste d'aptitude n'est plus établie par ordre de mérite mais par ordre alphabétique, ce qui conduit en conséquence à modifier la procédure d'affectation. Désormais, les affectations se font sur la base d'entretiens en tenant compte des choix des lauréats et des besoins des employeurs, afin d'assurer la meilleure adéquation possible entre les profils des lauréats et les postes proposés.

[41] Décret n° 2010-591 du 2 juin 2010 modifiant le décret n°99-945 du 16 novembre 1999 portant statut particulier du corps des administrateurs civils, *JO* du 4 juin 2010.

La réforme de l'administration territoriale de l'Etat a été poursuivie en 2010

D'une part, le décret du 31 mars 2009 a été modifié pour intégrer les emplois de direction créés en Ile-de-France, par le décret du 24 juin 2010[42] ainsi que les emplois de chef de services déconcentrés en Outre-mer par le décret du 17 décembre 2010[43]. Le décret du 31 mars 2009 précité a ainsi pu être adapté aux emplois spécifiques créés en Ile-de-France et Outre-mer tout en permettant que ces postes demeurent régis par le droit commun qui s'applique sur le reste du territoire.

Cette unité est un gage pour les cadres de perspectives de mobilité professionnelle et de progression dans le déroulement de leur carrière, sans que l'affectation géographique ne soit un frein.

D'autre part, l'année 2010 a été marquée par la publication de nombreux arrêtés d'application du décret du 31 mars 2009 précité, visant à classer les emplois de direction dans l'un des cinq groupes institués par ce texte et à fixer la liste de ces postes. Par ailleurs, au cours de l'année 2010, ce ne sont pas moins de douze arrêtés qui ont été instruits par la DGAFP, qui permettent désormais de couvrir tout le territoire, métropolitain comme ultramarin, et de rendre l'application du décret du 31 mars 2009 totalement effective.

3.2.3.2 Le lancement de deux nouveaux chantiers statutaires

La création d'un nouveau grade et une revalorisation indiciaire pour le corps des administrateurs civils

Dans le cadre de la mise en mise en œuvre du troisième volet du relevé de conclusion du 21 février 2008 relatif aux carrières et aux politiques indemnitaires dans la fonction publique, plusieurs réformes portant sur les corps de catégorie A (A type et A+) sont en voie d'aboutir. Il est ainsi prévu de revaloriser le corps des administrateurs civils en ajoutant au grade d'administrateur civil hors classe un échelon spécial, contingenté, en HE B bis, et en instaurant un nouveau grade d'administrateur général, à accès fonctionnel (GRAF), comprenant cinq échelons (de l'indice 1015 à la HE C) et un échelon spécial doté de la HE D.

L'accès au GRAF d'administrateur général sera ouvert à un nombre contingenté d'administrateurs civils hors classe ayant exercé des responsabilités particulièrement importantes. L'échelon spécial du GRAF, rémunéré en HED, sera réservé à un nombre contingenté d'administrateurs généraux.

Cette réforme ambitieuse, qui permet de valoriser les parcours professionnels des cadres supérieurs ayant assumé d'importantes responsabilités, bénéficiera en premier lieu au corps des administrateurs civils (2 800 agents). Le projet de décret modifiant le statut particulier des administrateurs civils sera publié au second semestre 2011.

Elle a ensuite vocation à être étendue, de manière adaptée, aux autres corps de la fonction publique de l'Etat présentant des caractéristiques comparables en termes de grille et de débouchés (par exemple les architectes et urbanistes de l'Etat). Les corps et cadres d'emplois des fonctions publiques territoriale et hospitalière, comparables au corps des administrateurs civils pourront également se voir appliquer cette réforme. Ainsi, très rapidement, le corps des directeurs d'hôpital sera revalorisé avec l'ajout d'un grade à accès fonctionnel, sur le modèle de la réforme en cours pour les administrateurs civils.

La réforme des emplois de direction des administrations centrales de l'Etat

Dans le prolongement de la réforme de l'administration territoriale de l'Etat, le Gouvernement a souhaité rénover en profondeur le régime des emplois de chef de service et de sous-directeur des administrations centrales de l'Etat. Le décret du 19 septembre 1955 n'est en effet plus adapté aux besoins des ministères et aux attentes des agents qui se voient confier des responsabilités de plus en plus importantes.

Dès 2010, la DGAFP a travaillé à l'élaboration d'un projet de réforme qui repose sur un dispositif très souple, fondé sur la notion de groupe fonctionnel. Tout en garantissant la nécessaire cohérence interministérielle et l'égalité de traitement entre les agents, ce projet répond au souhait des ministères de pouvoir adapter le plus finement possible la gestion de ces emplois (472 au 31/12/2010[44]) en

[42] Décret n° 2010-687 du 24 juin 2010 relatif à l'organisation et aux missions des services de l'Etat dans la région et les départements d'Ile-de-France, *JO* du 25 juin 2010

[43] Décret n° 2010-1582 du 17 décembre 2010 relatif à l'organisation et aux missions des services de l'Etat dans les départements et les régions d'Outre-mer, à Mayotte et à Saint Pierre et Miquelon, *JO* du 18 décembre 2010.

[44] Fonctionnaires nommés en application du décret du 19 septembre 1955.

fonction du niveau des responsabilités qui sont confiées aux intéressés. En outre, il continue à assurer un accès préservé pour les membres du corps des administrateurs civils. Par ailleurs, ce projet de réforme prévoit une revalorisation significative du régime de rémunération.

Le projet de réforme prévoit la possibilité d'étendre le périmètre des emplois de direction aux établissements publics administratifs de l'Etat et aux autorités administratives indépendantes afin de valoriser leurs postes de responsabilité et d'augmenter les emplois de débouché offerts aux cadres supérieurs. Cette fluidification des carrières des personnels de l'encadrement supérieur sera d'autant plus importante que le projet de décret en cours d'examen se présente, dans sa conception, d'une manière très analogue à celle du décret du 31 mars 2009 relatif aux emplois de direction de l'administration territoriale de l'Etat, tant du point de vue statutaire qu'indiciaire. Cette similitude permettra de faciliter la mobilité des cadres entre l'administration centrale et les services déconcentrés. Enfin, cette réforme constitue une mesure de rééquilibrage devenue nécessaire dans le paysage des corps et emplois de l'encadrement supérieur de la fonction publique de l'Etat.

Il renforce aussi les dispositifs concourant à la transparence : à l'obligation de publication des avis de vacance, au Journal officiel et à la BIEP, déjà en vigueur dans le système actuel, le nouveau régime ajoutera une cotation des emplois de chaque ministère, dans chaque groupe, par arrêté interministériel ; ainsi les administrations devront-elles faire un exercice de cotation de tous leurs emplois de direction, en prenant en compte le positionnement hiérarchique, les compétences nécessaires et les responsabilités managériales et d'expertise attachées à chaque emploi.

La publication de ce texte est attendue pour le second semestre 2011.

3.3 De l'emploi des seniors à la gestion des âges de la vie

Dans le cadre de la modernisation de la gestion des ressources humaines, une réflexion sur la problématique « seniors » et sur les actions RH prenant en compte l'allongement des carrières a été lancée par la DGAFP. Ce chantier, priorité gouvernementale pour 2011, a pour principal objectif de déterminer des mesures pour améliorer, de manière significative, la dernière partie de carrière des agents.

En effet, au sein de la fonction publique, deux facteurs se conjuguent, exigeant de mettre en place un plan d'actions anticipant des risques en termes de GRH (management, motivation au travail, valorisation et transmission des compétences, santé au travail, etc.) :

- le vieillissement des populations : selon l'OCDE, l'âge moyen dans le secteur public augmente d'un an tous les deux ans et demi. En France, l'âge moyen des agents de la fonction publique est de 43,7 ans dans la fonction publique d'Etat, de 43,9 ans dans la fonction publique territoriale et de 42 ans dans la fonction publique hospitalière.
- l'allongement de la période d'activité professionnelle : la loi du 9 novembre 2010, en prévoyant le recul de l'âge de départ à la retraite de deux ans, entraîne un allongement de la durée de la carrière.

Le défi est de favoriser le « plein emploi » des seniors, à la fois pour des motifs macro économiques (notamment l'équilibre des régimes de retraite), des raisons d'efficacité de la GRH (valoriser le capital d'expériences et de compétences accumulées) et des motifs liés au « bien-être professionnel » de chaque agent.

Pour y répondre, il convient de définir des leviers de GRH mais également d'agir sur le comportement et la perception qu'ont les employeurs face aux seniors, sans pour autant recourir à des mesures explicitement discriminantes. En effet, la plupart des mesures spécifiques aux seniors adoptées dans d'autres pays européens ont été contre-productives car perçues, par les intéressés, comme dévalorisantes et discriminatoires.

L'objectif est d'élaborer un plan d'actions-cadre définissant les orientations interministérielles prioritaires pour l'emploi des seniors dans la FPE et les actions ou dispositifs concrets à développer, chaque ministère étant chargé de le décliner dans son plan stratégique de gestion prévisionnelle des ressources humaines.

Cinq axes de travail ont ainsi été retenus :

- politique d'emploi et de valorisation des compétences ;

- accompagnement des carrières et parcours ;
- organisation et conditions de travail ;
- pratiques managériales ;
- représentations socio-culturelles.

Au cours du 1er trimestre 2011, cinq groupes de travail interministériels ont été ainsi amenés à présenter des propositions. Soixante-dix préconisations ont été formulées à l'issue de ces travaux puis expertisées par la DGAFP.

La DGAFP prépare un document d'orientation interministérielle pour formaliser le dispositif qui pourrait reposer sur les fondamentaux suivants :

- l'approche par la gestion des âges : une GRH fondée sur la notion de parcours professionnels et l'accompagnement des agents tout au long de la vie professionnelle ;
- la mobilisation du levier central que constitue la formation pour répondre aux aspirations des agents et aux besoins des services ;
- le développement de la gestion personnalisée des parcours reposant sur des entretiens à des âges-clés de la carrière
- le rôle déterminant du manager de proximité ;
- une nécessaire réflexion sur l'adaptation des emplois et des postes, en lien avec la gestion des âges, en termes d'activités et compétences.

Sur la base de ces travaux, des négociations seront conduites avec les organisations syndicales avant la fin de l'année 2011.

3.4 Mieux reconnaître la performance individuelle et collective

3.4.1 Pérennisation et généralisation du dispositif de l'entretien professionnel

Depuis 2007, les départements ministériels, à titre expérimental, sont autorisés à se fonder sur un entretien professionnel en lieu et place de la notation pour apprécier la valeur professionnelle des fonctionnaires. Cet entretien annuel, conduit par le supérieur hiérarchique direct de l'agent, donne lieu à un compte rendu. L'objectif affiché est une évaluation plus objective, plus juste et plus complète que celle opérée par la notation. L'entretien professionnel constitue aussi une nouvelle technique de management individuel.

Cette expérimentation a été prolongée pour les années de référence 2010 et 2011. Le dispositif de l'entretien professionnel sera pérennisé et généralisé à compter de l'année de référence 2012.

3.4.1.1 La poursuite de l'expérimentation

L'entrée dans l'expérimentation s'effectue sur la base du volontariat, par arrêté ministériel pris, au sein de chaque ministère, après concertation des partenaires sociaux (comités techniques). Chaque arrêté définit notamment le champ de l'expérimentation, les modalités d'organisation de l'entretien professionnel et les critères à partir desquels la valeur professionnelle des agents est appréciée. Chaque ministère peut choisir de placer dans l'expérimentation l'ensemble de ses corps de fonctionnaires ou au contraire réserver le bénéfice de l'entretien professionnel à certains de ses corps.

Pour l'année de référence 2009, on dénombrait, sur un effectif de quatorze départements ministériels, treize départements ministériels expérimentateurs.

Seul le ministère de l'agriculture, de l'alimentation, de la pêche, de la ruralité et de l'aménagement du territoire n'avait pas encore expérimenté le dispositif de l'entretien professionnel. C'est chose faite pour l'année de référence 2010.

3.4.1.2 La pérennisation et la généralisation du dispositif

Le décret du 28 juillet 2010 relatif aux conditions générales d'appréciation de la valeur professionnelle des fonctionnaires de l'Etat[45] consacre l'entretien professionnel comme procédure de droit commun de

[45] Décret n° 2010-888 du 28 juillet 2010 relatif aux conditions générales d'appréciation de la valeur professionnelle des fonctionnaires de l'Etat, *JO* du 30 juillet 2010.

l'appréciation de la valeur professionnelle des fonctionnaires de l'Etat à compter de la période de référence 2012.

Cette procédure de droit commun, enrichie et assouplie par rapport au dispositif expérimental, renforce le lien entre la valeur professionnelle du fonctionnaire, appréciée par l'entretien professionnel et exprimée par son compte rendu dans toutes ses composantes, et son déroulement de carrière.

En effet, l'évaluation individuelle ainsi pratiquée sert de fondement à l'administration pour faire ses choix en matière d'avancement, de promotion et de modulation indemnitaire. Le compte rendu est utilisé tant pour l'attribution de réductions ou de majorations d'ancienneté d'échelon pour l'établissement des tableaux d'avancement de grade. Il est également pris en compte, en matière de modulation du régime indemnitaire, lorsque celui-ci comprend une part variable établie en fonction des résultats individuels et de la manière de servir du fonctionnaire. S'agissant plus particulièrement de la prime de fonctions et de résultats (PFR), l'évaluation annuelle par le biais de l'entretien professionnel doit permettre la fixation du montant de la part liée aux résultats individuels et à la manière de servir.

3.4.2 Performance individuelle et performance collective

La refondation de la politique salariale, initiée par le Gouvernement dans le cadre des relevés de conclusions du 21 février 2008, a pour objectif de développer, au sein de la fonction publique, la rémunération à la performance individuelle et collective.

Par le biais de la valorisation des fonctions exercées au quotidien, l'objectif est de faire de l'instrument indemnitaire un outil efficace de la reconnaissance de l'investissement professionnel des agents et s'inscrivant dans le cadre de parcours professionnels cohérents. Par ailleurs, le renforcement, dans l'évolution de la rémunération, de la place d'une part variable qui soit fonction des résultats obtenus - que ceux-ci soient individuels ou collectifs - constitue un axe majeur de cette nouvelle politique salariale.

3.4.2.1 Une meilleure prise en compte de la performance individuelle des agents : la prime de fonctions et de résultats (PFR)

La PFR, instaurée par le décret du 22 décembre 2008[46], est l'instrument de développement de la nouvelle politique indemnitaire du Gouvernement.

Cette prime, qui a vocation à se substituer à l'ensemble des régimes indemnitaires antérieurs, se décompose en deux parts, l'une tenant compte des responsabilités, du niveau d'expertise et des sujétions spéciales liées aux fonctions exercées par l'agent, l'autre tenant compte des résultats de la procédure d'évaluation individuelle et de la manière de servir. L'attribution individuelle est déterminée par application, au montant de référence, d'un coefficient multiplicateur compris dans une fourchette de 1 à 6, pour la part liée aux fonctions, et de 0 à 6 pour la part liée au résultat.

Un dispositif étendu à l'ensemble de la filière administrative

La PFR a, tout d'abord, été rendue applicable aux corps et emplois relevant de la filière administrative. Le corps des attachés d'administration est le premier corps à pouvoir bénéficier de ce nouveau dispositif, chaque département ministériel devant y adhérer au plus tard le 1er janvier 2012.

Aujourd'hui dix administrations ont mis en place la PFR pour les attachés.

Par ailleurs, l'application de la PFR a déjà été très largement étendue puisqu'en bénéficient également d'autres corps de catégorie A comme les secrétaires des affaires étrangères[47] ainsi que des statuts d'emplois ministériels (chef de mission, conseiller d'administration, chef de service administratif).

Au niveau de l'encadrement supérieur, les administrateurs civils, les conseillers des affaires étrangères, les membres de l'inspection générale des affaires sociales et de l'inspection générale de l'administration[48], ainsi que les ingénieurs des ponts, des eaux et des forêts se sont vus appliquer ce nouveau dispositif. Sont également concernés les emplois de direction : chefs de service, directeurs

[46] Décret n° 2008-1533 du 22 décembre 2008 relatif à la prime de fonctions et de résultats, *JO* du 31 décembre 2008.

[47] Arrêté du 27 janvier 2010 fixant les corps du ministère des affaires étrangères et européennes bénéficiaires de la prime de fonctions et de résultats, *JO* du 4 février 2010.

[48] Décret n° 2010-1206 du 12 octobre 2010 relatif à la prime de fonctions et de résultats des membres de l'inspection générale des affaires sociales et des membres de l'inspection générale de l'administration, *JO* du 14 octobre 2010.

adjoints, sous-directeurs, chefs de projets et experts de haut niveau[49] et les emplois de direction de l'administration territoriale de l'Etat[50].

Enfin, la PFR a également été étendue aux agents de catégorie B de la filière administrative. Six administrations l'appliquent à leur corps de secrétaires administratifs ou assimilés[51].

Une extension à d'autres filières et aux autres fonctions publiques.

L'extension de la prime de fonctions et de résultats se poursuivra en 2012. Le décret du 22 décembre 2008 sera modifié afin de devenir le texte commun à l'ensemble des corps et emplois de la fonction publique de l'Etat, d'une part, avec la prise d'un arrêté ouvrant le bénéfice de cette prime aux agents de la catégorie C de la filière administrative, d'autre part, avec l'application de ce nouveau régime indemnitaire à de nouvelles filières. Seront ainsi concernées, la filière sociale, avec la mise en place de la PFR pour les corps des assistants des services sociaux et des conseillers techniques des services sociaux et la filière technique.

Par ailleurs, la PFR a vocation à s'appliquer aux deux autres fonctions publiques. La loi du 5 juillet 2010 relative à la rénovation du dialogue social et comportant diverses dispositions relatives à la fonction publique ouvre la voie à une PFR applicable aux cadres d'emplois de la fonction publique territoriale.

Le régime indemnitaire des fonctionnaires territoriaux obéit, en effet, au principe de parité entre la fonction publique de l'Etat et la fonction publique territoriale. Les limites des régimes indemnitaires sont déterminées entre les cadres d'emplois de la fonction publique territoriale et les corps équivalents de l'Etat et, plus particulièrement, les corps du ministère de l'Intérieur. Il est prévu ainsi que la PFR est mise en place dans la collectivité territoriale ou l'établissement public local lors de la première modification de son régime indemnitaire qui suit l'entrée en vigueur de la PFR dans les services de l'Etat servant de référence.

Le régime indemnitaire que peut fixer l'organe délibérant de la collectivité comprend, dans ce cas, une part liée à la fonction et une part liée aux résultats. L'organe délibérant détermine également :

- les plafonds applicables à chacune de ces parts, sans que la somme de ceux-ci n'excède le plafond global de la prime de fonctions et de résultats des fonctionnaires de l'Etat ;
- les critères pris en compte pour la détermination du niveau des fonctions et pour l'appréciation des résultats.

Ainsi, en application de ces dispositions, la mise en œuvre de la PFR pour les administrateurs civils et les attachés d'administration du ministère de l'Intérieur permet d'en étendre le bénéfice aux cadres d'emplois des administrateurs et attachés territoriaux.

3.4.2.2 Une meilleure prise en compte de la performance collective

Pendant de la rémunération de la performance individuelle, un mécanisme d'intéressement a été élaboré afin de « *récompenser l'effort accompli collectivement par un service, une équipe ou une administration* ». La loi du 5 juillet 2010 précise que les indemnités, perçues par les fonctionnaires, peuvent « *tenir compte des fonctions et des résultats professionnels des agents ainsi que de la performance collective des services.* »

En application de cette disposition, un décret du 29 août 2011[52] a précisé les modalités de mise en œuvre de la prime d'intéressement à la performance collective dans la fonction publique de l'Etat. Elles reposent sur les principes suivants :

- la prime d'intéressement a vocation à être versée à tout agent public exerçant ses fonctions dans une direction ou un service de l'Etat ou dans l'un de ses établissements publics ainsi qu'aux

[49] Décret n° 2009-1211 du 9 octobre 2009 relatif à la prime de fonctions et de résultats des chefs de service, des directeurs adjoints, des sous-directeurs, des experts de haut niveau et des directeurs de projet, *JO* du 11 octobre 2009.

[50] Décret n° 2010-258 du 12 mars 2010 relatif à la prime de fonctions et de résultats des fonctionnaires nommés dans un emploi de direction de l'administration territoriale de l'Etat, *JO* du 14 mars 2010.

[51] Conseil d'Etat et Cour nationale du droit d'asile, ministère chargé de l'Agriculture, ministère des Affaires étrangères, ministères chargés de l'Enseignement supérieur et de l'Education nationale et de l'enseignement supérieur, Services du Premier ministre et ministère de la Défense

[52] Décret n° 2011-1028 du 29 août 2011 instituant une prime d'intéressement à la performance collective des services dans les administrations de l'Etat ; circulaire du 29 août 2011 relative à la mise en œuvre d'une prime d'intéressement à la performance collective des services dans les administrations de l'Etat, *JO* du 1er septembre 2011.

magistrats, dès lors que le service a atteint les résultats qui lui ont été fixés sur une période d'un an ;

- pour prétendre au versement de la prime, une durée d'affection et une durée de présence effective minimales dans le service seront requises ;
- la prime d'intéressement est versée en supplément du régime indemnitaire des agents ;
- le montant est versé forfaitairement et est identique, quels que soient le statut, le grade et les fonctions des agents ;
- le niveau du service pour fixer les objectifs dans le cadre de la prime d'intéressement à la performance collective est déterminé par chaque département ministériel. Un arrêté du ministre intéressé viendra donc lister les services éligibles et préciser les modalités d'attribution et de répartition ;
- les indicateurs retenus comme support de l'intéressement devront être pertinents et vérifiables, les objectifs à atteindre concrets et adaptés aux missions de chaque service. Ils seront principalement liés à l'amélioration des politiques publiques, du service rendu à l'usager et à la maîtrise des coûts.

3.5 Le développement du télétravail

Le télétravail, qui se définit comme une « *forme d'organisation du travail utilisant les technologies de l'information, dans le cadre d'une relation d'emploi, et dans laquelle un travail, qui aurait également pu être réalisé dans les locaux de l'employeur, est effectué hors de ces locaux de façon régulière* », reste peu développé dans la fonction publique. Cette forme particulière d'organisation du travail a été réglementée dans le secteur privé, par un accord national interprofessionnel du 19 juillet 2005, étendu par arrêté du 30 mai 2006. Cependant, dans la fonction publique, le télétravail n'est pas encore encadré et ne fait l'objet d'aucune réglementation particulière. Il est, par conséquent, encore à l'état embryonnaire et ne concerne que moins de 2% des effectifs.

Il commence à être expérimenté par les collectivités territoriales ou, s'agissant de la fonction publique de l'Etat, dans les ministères économique et financier, où une convention-cadre a été signée le 7 décembre 2010 avec six organisations syndicales. Son développement constitue un des axes importants de la politique d'amélioration des conditions de travail dans la fonction publique.

Le ministre de la fonction publique a, par conséquent, confié, en janvier 2011, une mission au Conseil général de l'industrie, de l'énergie et des technologies (CGIET), en vue de dresser un bilan des pratiques existantes et de formuler des propositions visant à en favoriser le développement.

Ce rapport, remis le 28 juillet 2011, démontre que le télétravail présente des avantages tant pour les agents que pour les employeurs publics.

Il entraîne ainsi, pour les agents, une réduction du stress généré par les transports, une augmentation du pouvoir d'achat (économie des trajets, diminution du temps partiel…), et permet une meilleure conciliation entre vie professionnelle et vie familiale. Du côté des employeurs, les gains consistent notamment dans la réduction des coûts immobiliers, la réduction de l'absentéisme et la hausse de la productivité.

Le développement du télétravail constitue par conséquent une priorité permettant de renouveler, dans l'intérêt des agents et du service public, les modalités d'exercice des fonctions dans la fonction publique.

Préalablement à la mise en place, en 2012, d'un cadre réglementaire qui fixera les conditions et les modalités de mise en œuvre de cette nouvelle forme de travail, une concertation avec les organisations syndicales de la fonction publique, qui débutera en septembre 2011, sera conduite par le ministre de la fonction publique.

3.6 Déontologie et prévention des conflits d'intérêts

Si l'action publique est guidée par des valeurs telles que la probité et l'impartialité, il est apparu nécessaire, d'une part, d'affirmer ces valeurs dans un texte législatif et, d'autre part, de mettre en place une véritable politique de prévention des conflits d'intérêts dans la vie publique, afin de renforcer la confiance des citoyens dans les institutions publiques et leurs administrations.

En France, la législation existante sur les conflits d'intérêts est essentiellement répressive, en particulier par le biais du délit de prise illégale d'intérêts, ancienne et peu appliquée. Dans son rapport remis au président de la République le 26 janvier 2011, la Commission de réflexion pour la prévention des conflits d'intérêts dans la vie publique a donc préconisé, dans une optique délibérément préventive, l'instauration d'obligations d'information et de comportement permettant aux administrations et aux acteurs publics de se protéger contre les principaux risques de conflits d'intérêts ainsi que la consécration de principes et valeurs de portée générale, sous la coordination et la supervision d'une autorité qui soit à même d'en contrôler l'application.

Aussi, à la suite de ce rapport, le Gouvernement a élaboré un projet de loi qui :

- définit les principes fondamentaux qui doivent guider l'action des personnes dépositaires de l'autorité publique et des personnes chargées d'une mission de service public (parmi lesquelles l'ensemble des agents publics), notamment l'obligation de probité et l'obligation d'impartialité, qui ont été initialement créées par la jurisprudence ;
- instaure un mécanisme de déport ou d'abstention qui conduit toute personne concernée à ne pas prendre part au traitement d'une affaire lorsqu'elle estime en conscience ne pas pouvoir la traiter avec objectivité ou lorsqu'elle estime que son impartialité serait susceptible d'être mise en cause par les tiers sur le fondement de la théorie des apparences ;
- institue une déclaration d'intérêts obligatoire lors de la prise de fonctions pour certains responsables publics tels que les membres du Gouvernement et les membres des cabinets ministériels, les titulaires des emplois les plus importants de la fonction publique, ou encore certains agents publics ou experts dont les missions ou la nature des fonctions le justifient et qui seront mentionnés sur une liste fixée par décret en Conseil d'Etat ;
- crée une Autorité de la déontologie de la vie publique qui a vocation à se substituer aux commissions de déontologie existant jusqu'alors pour la fonction publique civile et les militaires.

Cette autorité administrative indépendante assurera le contrôle des départs dans le secteur privé, des cumuls d'activités et des créations ou reprises d'entreprise des agents publics, à l'instar des actuelles commissions de déontologie ; elle sera chargée également de conseiller, à leur demande et de manière confidentielle, les personnes tenues de souscrire une déclaration d'intérêts. Elle exercera une mission d'avis et de recommandation auprès du Gouvernement.

Ce texte a été soumis à l'avis des Conseils supérieurs de la fonction publique de l'Etat, de la fonction publique territoriale et de la fonction publique hospitalière en juin 2011 et présenté en Conseil des ministres le 27 juillet 2011. Il sera examiné par le Parlement dans les prochains mois.

Titre II

Faits et chiffres

Partie 1 :
Vues d’ensemble sur les trois versants de la fonction publique

1 L’emploi public

Vue 1 L'emploi public

1.1 L'emploi dans les trois versants de la fonction publique en 2009

Eva Baradji
Safiédine Hama
Amandine Schreiber
DGAFP[1]

<u>Avertissement</u> : les résultats 2009 présentés dans ce rapport combinent des données issues d'une part du fichier général de l'État de l'Insee (historiquement utilisé pour la fonction publique de l'État) et d'autre part du nouveau système d'information sur les agents des services publics de l'Insee (SIASP). SIASP est utilisé dès cette édition pour la fonction publique territoriale, la fonction publique hospitalière et en partie pour les établissements publics de l'État. Suite à l'introduction de cette nouvelle source, les périmètres des trois versants de la fonction publique ont été redéfinis, et les séries publiées dans les éditions précédentes de ce rapport ont été révisées.
SIASP a vocation à être utilisé – à partir des données 2010 – pour le suivi statistique de l'emploi et des rémunérations dans les trois versants de la fonction publique. Ce fichier étant encore en cours de consolidation, la caractérisation des emplois s'améliorera progressivement, ce qui permettra d'assurer la meilleure comparabilité possible et une cohérence maximale en matière de conditions d'emploi et de revenus entre les salariés des trois versants de la fonction publique, tout en facilitant les comparaisons public-privé.

En 2009, la fonction publique[2] emploie 5,3 millions de personnes, soit 20,4 % de l'emploi total en France. Toutes fonctions publiques confondues, les effectifs augmentent légèrement en 2009 : +0,4 %, soit +20 600 agents. Néanmoins, à champ constant, à savoir si l'on exclut du champ 2009 les 15 000 agents sous statut privé appartenant aux ASSEDIC qui relevaient en 2008 du secteur privé et sont désormais comptabilisés avec les effectifs de Pôle emploi au sein de l'État, les effectifs sont stabilisés en 2009 (+0,1 % sur un an, soit +5 600 agents), comme en 2008.

La fonction publique territoriale (FPT), avec 34 % d'agents publics, reste la principale créatrice d'emplois (+35 000), soit une augmentation sur l'année plus contenue qu'en 2008 (+2,0 % après +3,9 %). La fonction publique hospitalière (FPH) progresse, quant à elle, de 15 000 agents, soit +1,4 % par rapport à l'année précédente. En revanche, la fonction publique de l'État (FPE) poursuit la baisse amorcée en 2006 et enregistre une diminution de 29 000 agents, soit -1,2 % sur l'année. La baisse de 76 600 agents dans les ministères n'est pas compensée par la hausse de 47 000 agents dans les établissements publics à caractère administratif (ÉPA), cette dernière incluant les 15 000 agents supplémentaires de Pôle emploi. Dans les ministères, la baisse est à relier au non remplacement d'un départ à la retraite sur deux et aux transferts de personnels. Le ministère de la Défense affiche la baisse la plus importante (-106 300 agents, soit -25,6 % sur un an), compte tenu du transfert de 96 800 agents relevant de la Gendarmerie nationale vers le ministère de l'Intérieur, de l'Outre-mer et des Collectivités territoriales au cours de l'année 2009. Viennent ensuite les ministères de l'enseignement (-55 600 agents, soit -5,3 %), où une part importante des évolutions s'explique par les transferts des personnels du ministère de l'Enseignement supérieur et de la Recherche vers celui des ÉPA sous tutelle du ministère (en relation avec le passage à l'autonomie des universités) et dans une moindre mesure par les effets de la décentralisation.

En onze ans, la part de non-titulaires est passée de 14,6 % à 16,8 % dans l'ensemble de la fonction publique, ce qui représente, au 31 décembre 2009, 891 300 agents. La fonction publique territoriale affiche la plus forte proportion : un agent sur cinq y est non titulaire, contre 15,1 % dans l'État et 15,9 % dans la FPH.

En 2009, la qualification des emplois reste plus élevée dans la FPE : 50 % de cadres (catégorie A) et une proportion supérieure de 10 points à celle observée en 1998, notamment en lien avec le remplacement progressif des instituteurs (catégorie B) par les professeurs des écoles (catégorie A). Dans les deux autres fonctions publiques, la part de l'encadrement tend à augmenter, même si les catégories B et C restent prépondérantes : 76 % des agents territoriaux appartiennent à la catégorie C (employés et ouvriers) ; dans la FPH, pas loin de la moitié des agents relève de la catégorie C, un tiers des agents de la catégorie B (professions intermédiaires, incluant le corps des infirmières).

Enfin, la fonction publique est globalement plus présente en Île-de-France, où l'on compte 81 agents publics civils pour 1 000 habitants, contre 65 en province. L'offre de service public plus développée en Île-de-France se manifeste en particulier par des effectifs importants dans les services déconcentrés des ministères et une forte présence de la fonction publique territoriale.

[1] DGAFP, bureau des statistiques, des études et de l'évaluation.

[2] Hors emplois aidés.

5,3 millions d'agents publics fin 2009, soit autant que l'année précédente

Au 31 décembre 2009, les trois fonctions publiques emploient, hors emplois aidés, un salarié sur cinq, soit 5,298 millions de personnes, environ autant qu'en 2008 (voir les encadrés 1 et 2). Près de la moitié appartient à la fonction publique de l'État (45 %), plus d'un tiers (34 %) à la fonction publique territoriale et un cinquième (21 %) à la fonction publique hospitalière. On compte aussi 112 500 bénéficiaires d'emplois aidés : contrats d'accompagnement dans l'emploi, contrats d'avenir et encore quelques emplois jeunes et contrats emploi consolidé (CEC).

Encadré 1 : L'évolution des sources d'information utilisées pour le suivi statistique de l'emploi et des salaires dans la fonction publique

Conformément aux recommandations d'Eurostat, le système d'information statistique sur l'emploi et les rémunérations repose sur la mobilisation de sources administratives, que ce soit dans le secteur privé ou dans le secteur public. Les besoins à satisfaire sont multiples : couverture simultanée de la dimension nationale et de la dimension territoriale fine ; réponse aux besoins structurels, et également conjoncturels. Le système d'information sur la fonction publique, conçu et produit par l'Insee, vise ainsi à assurer la meilleure comparabilité possible et une cohérence maximale en matière de conditions d'emploi et de revenus entre les salariés des trois versants de la fonction publique, tout en permettant des comparaisons public-privé. Enfin, il a vocation à appréhender les trajectoires individuelles (dimension longitudinale), dans une problématique d'analyse des carrières salariales.

Le système d'information sur les agents des services publics (SIASP), produit par l'Insee à partir de l'année de référence 2009, est l'équivalent pour le secteur public des déclarations annuelles de données sociales (DADS). Il intègre des concepts et variables caractéristiques du secteur public, notamment liés au statut de l'agent ou à son mode de rémunération (grade, échelon, indice, etc.). Ce fichier a vocation à remplacer les fichiers utilisés précédemment (fichier général de l'État pour la FPE ; enquête Colter et bilans sociaux pour la FPT ; enquête SAE et enquête auprès des EHPA de la Drees et DADS pour la FPH) pour toutes les données relatives à l'emploi dans la fonction publique : c'est le cas pour la fonction publique territoriale et la fonction publique hospitalière dès la présente édition du *Rapport annuel sur l'état de la fonction publique* (niveaux 2009). En particulier, le passage d'enquêtes déclaratives auprès des employeurs, sujettes parfois à certaines imprécisions ou incohérences ou bien à des lacunes du fait de leur caractère non obligatoire, à une source administrative unique pour la FPT et la FPH est de nature à accroître la fiabilité des résultats.

Pour ce qui concerne la FPE, les données 2009 restent essentiellement calculées à partir du fichier général de l'État de l'Insee, dans une version allégée (notamment sur les non-titulaires) et complété cependant ponctuellement par SIASP. En effet, les effectifs des sapeurs-pompiers de Paris et de la préfecture de Police de Paris, historiquement comptés dans la FPT et désormais intégrés à la FPE, sont obtenus à partir de SIASP. Ce nouveau fichier a permis également d'identifier des emplois aidés, qui étaient définis, à tort, en agents non titulaires dans le FGE. Enfin, il a été utilisé pour éviter les doubles comptes d'agents présents à la fois dans la FPE et dans la FPT ou la FPH (par exemple, les médecins hospitalo-universitaires). Les données 2010 sur la FPE seront calculées à partir de SIASP lors de la prochaine édition du rapport annuel.

Concernant ce rapport, les traitements dans la chaîne de production du fichier SIASP (champ couvert, identification des employeurs, définition des postes de travail et des emplois principaux, suivi des quotités de travail, caractéristiques des salariés et notamment leur statut, etc.) ne permettent pas la comparaison directe avec les concepts et les niveaux d'emplois préalablement observés à partir des autres sources (et publiés dans le précédent *Rapport annuel sur l'état de la fonction publique*). C'est pourquoi il a été nécessaire de procéder à la rétropolation des séries antérieures à l'année 2009 (par catégorie d'employeur et par statut du salarié). Cet exercice (voir l'encadré 2) n'a pu être effectué dans ce rapport qu'à partir de l'année 1996. Il sera nécessaire l'an prochain de procéder à un exercice complémentaire sur les séries de la FPE.

Afin d'assurer l'homogénéité des données d'emploi, dans la FPT et la FPH, les évolutions ont été calculées à partir du fichier SIASP 2009 et d'un retraitement homogène des DADS 2008 combiné avec les sources historiques pour les années antérieures. Ce retraitement ne garantit pas le même niveau de qualité que le fichier SIASP 2009 : il ne comporte pas la totalité des variables et, pour les variables présentes, il n'offre pas le même type de contrôle que le fichier SIASP 2009.

Le fichier SIASP étant encore en cours de consolidation, la caractérisation des emplois est susceptible de s'améliorer dans les versions à venir. C'est, par exemple, le cas des assistantes maternelles qui semblent avoir été mal identifiées en 2009 et pour lesquelles la quotité de temps de travail est très certainement sous-évaluée. C'est également le cas des non-titulaires, pour lesquels les travaux d'identification devront être poursuivis avec la nouvelle source d'information.

Les 5,3 millions d'agents comptabilisés ne travaillent pas tous à temps complet. Le décompte des agents en équivalents temps plein, c'est-à-dire en pondérant les individus par leur quotité de temps de travail hebdomadaire, conduit à un effectif de 4,8 millions. Une personne physique correspond à 0,90 équivalent temps plein en moyenne. C'est dans la fonction publique de l'État que la quotité de travail moyenne des agents est la plus forte, avec 94,7 % d'un temps plein. Dans la fonction publique hospitalière, les agents travaillent, en moyenne, 91,8 % d'un temps complet ; ce taux est le plus faible pour les agents de la fonction publique territoriale (84,0 %). Ce dernier taux doit tout de même être considéré avec prudence. En effet, le changement de sources d'information pour les données relatives à 2009 ne garantit pas totalement la qualité des données sur la quotité de travail, notamment chez les non-titulaires et les assistantes maternelles : des travaux seront menés progressivement sur le sujet. Le travail saisonnier ou les variations de quotités de travail sur l'année ne sont ici pas pris en compte, l'analyse se restreignant aux agents présents au 31 décembre de l'année (voir l'encadré 3).

La grande majorité des agents de la fonction publique est titulaire ou militaire (79 %, soit 4,2 millions de personnes physiques). Les non-titulaires (891 300) représentent 17 % de l'ensemble des effectifs. Les 4 % restants sont les ouvriers d'État (42 500 personnes), les médecins des hôpitaux publics (106 700 personnes) et les assistantes maternelles des collectivités territoriales (49 800 personnes). À noter que les assistantes maternelles peuvent avoir été mal identifiées en 2009 compte tenu du changement de sources : leur nombre est vraisemblablement sous-évalué en 2009 et 2008 suite à la révision des séries (47 900 et 46 100 respectivement contre 55 300 en 2007). Cette probable sous-estimation des assistantes maternelles en 2009 et 2008 pourrait être compensée par une surestimation du nombre de non-titulaires[3].

Tableau V 1.1-1 : Effectifs physiques et équivalents temps plein (ETP) des trois fonctions publiques par statut au 31 décembre 2009

		Ministères et collectivités territoriales		ÉPA à recrutement de droit public		Total	
		Effectifs	ETP	Effectifs	ETP	Effectifs	ETP
FPE	Titulaires	1 530 639	1 479 367	117 119	114 410	1 647 758	1 593 777
	Non-titulaires	131 542	107 000	229 365	181 807	360 907	288 807
	Ouvriers d'État	42 099	41 627	374	363	42 473	41 990
	Militaires et volontaires militaires	339 368	339 368	1 858	1 858	341 226	341 226
	Total FPE	**2 043 648**	**1 967 362**	**348 716**	**298 438**	**2 392 364**	**2 265 799**
FPT	Titulaires	1 093 337	973 689	309 733	265 738	1 403 070	1 239 427
	dont militaires et volontaires militaires (1)	*67*	*66*	*2 283*	*2 282*	*2 350*	*2 348*
	Non-titulaires	245 340	155 220	109 661	67 110	355 001	222 330
	dont médecins (1)	*480*	*266*	*185*	*63*	*665*	*330*
	Assistantes maternelles (2)	43 619	43 183	4 246	4 204	47 865	47 386
	Total FPT	**1 382 296**	**1 172 092**	**423 640**	**337 052**	**1 805 936**	**1 509 144**
FPH	Titulaires			816 048	776 372	816 048	776 372
	Non-titulaires			175 355	156 780	175 355	156 780
	Médecins			106 688	74 843	106 688	74 843
	Assistantes maternelles			1 977	1 946	1 977	1 946
	Autres (3)			5	5	5	5
	Total FPH			**1 100 073**	**1 009 946**	**1 100 073**	**1 009 946**
3FP	Titulaires	2 623 976	2 453 057	1 242 900	1 156 519	3 866 876	3 609 576
	Non-titulaires	376 882	262 219	514 381	405 698	891 263	667 917
	Ouvriers d'État	42 099	41 627	374	363	42 473	41 990
	Militaires et volontaires militaires de la FPE	339 368	339 368	1 858	1 858	341 226	341 226
	Assistantes maternelles	43 619	43 183	6 223	6 150	49 842	49 333
	Médecins de la FPH	0	0	106 688	74 843	106 688	74 843
	Autres	0	0	5	5	5	5
	Total 3FP	**3 425 944**	**3 139 453**	**1 872 429**	**1 645 436**	**5 298 373**	**4 784 889**

Sources : FGE, SIASP, Insee. Traitement DGAFP, bureau des statistiques, des études et de l'évaluation.
Champ : emplois principaux, tous statuts. Hors bénéficiaires d'emplois aidés.
FPE : métropole, DOM, COM et étranger. Non compris les effectifs recensés dans la FPT et la FPH.
FPT : métropole et DOM.
FPH : métropole et DOM ; y compris internes et résidents, non-titulaires sur crédits de remplacement. Non compris les médecins libéraux.
Note : les adjoints de sécurité (Police nationale) sont intégrés à partir de 2002.
(1) Les militaires et les médecins de la FPT peuvent être isolés dans SIASP alors qu'ils ne pouvaient pas l'être avec les sources d'information utilisées auparavant.
(2) Les assistantes maternelles peuvent avoir été mal identifiées compte tenu du changement de source : cela conduit vraisemblablement à sous-évaluer leur nombre et à surestimer celui des non-titulaires. Leur quotité de travail, très certainement sous-évaluée dans SIASP, a été recalculée ici à partir de celle observée en 2008 : une personne physique correspond à 0,98 équivalent temps plein en moyenne.
(3) La catégorie « autres » correspond aux statuts inconnus ou mal renseignés.

[3] L'amélioration attendue de la mesure des effectifs des assistantes maternelles comme celle des non-titulaires, est susceptible de conduire à une nouvelle révision des séries d'ici la prochaine édition du rapport annuel (voir les encadrés 1 et 6).

Encadré 2 : Impact du changement de sources d'information sur les périmètres des trois versants de la fonction publique et révision des séries

Dans le cadre du changement de sources d'information (SIASP), les périmètres de chacun des versants de la fonction publique ont été révisés. En effet, la délimitation de ces périmètres s'appuie désormais essentiellement sur la catégorie juridique de l'employeur.

La catégorie juridique décrit le statut juridique de l'entreprise. Les différentes formes juridiques ont été créées par la loi, soit pour réglementer une activité, soit pour répondre à un vide juridique, mais le but est toujours d'adapter le droit aux réalités et aux besoins économiques. La nomenclature des catégories juridiques retenue dans SIRENE®, répertoire officiel d'immatriculation des entreprises et des établissements, a été élaborée sous l'égide du comité interministériel SIRENE®. C'est une nomenclature à vocation interadministrative, utilisée aussi dans la gestion du Registre du commerce et des sociétés. Elle sert de référence aux Centres de formalités des entreprises (CFE) pour recueillir les déclarations des entreprises.

Cette nouvelle approche conduit à des modifications dans les contours des trois versants de la fonction publique par rapport aux éditions précédentes :

La fonction publique de l'État comprend désormais la préfecture de police de Paris et les sapeurs pompiers de Paris, historiquement décomptés parmi les effectifs de la fonction publique territoriale. Ce sont ainsi 14 790 agents en 2008 qui viennent s'ajouter aux effectifs du ministère de l'Intérieur, de l'Outre-mer et des Collectivités territoriales. Par ailleurs, les modifications de périmètres de la FPE s'inscrivant dans le cadre de la révision générale des politiques publiques (RGPP) sont décrites dans l'encadré 5.

La fonction publique hospitalière se compose des hôpitaux publics y compris les syndicats inter-hospitaliers (3 255 en 2008) qui sont désormais intégrés dans le champ de la fonction publique hospitalière (et non plus dans celui de la fonction publique territoriale), des établissements d'hébergement pour personnes âgées à budget autonome, qui sont des établissements publics sous la tutelle des collectivités territoriales ainsi que des établissements publics locaux sociaux et médico-sociaux (23 222 en 2008) qui sont également intégrés dans le champ de la fonction publique hospitalière à partir de cette édition du rapport. L'introduction de la nouvelle source SIASP a, de plus, permis d'identifier 8 872 personnes qui n'étaient pas repérés jusqu'ici via les anciennes sources d'information, aux confins de la fonction publique territoriale et de la fonction publique hospitalière. En particulier, il était malaisé de repérer les personnels qui appartenaient à la fonction publique hospitalière, mais qui travaillaient dans des structures relevant des collectivités territoriales (établissements sociaux ou médico-sociaux non autonomes). Au total, l'écart lié au changement de périmètre, entre le chiffre pour 2008 paru l'an dernier et celui qui figure dans ce rapport est de +35 349 agents pour la FPH.

Pour ce qui concerne **la fonction publique territoriale**, le nouveau tracé de ses frontières avec la FPE et la FPH entraîne une baisse des effectifs recensés : intégration dans la FPE des effectifs de la préfecture de police et des sapeurs pompiers de Paris (14 790 imputés à la FPE à partir de l'estimation DADS, mais 14 132 estimés à partir des sources antérieures) ; intégration dans la FPH des établissements médico-sociaux (23 222 agents) et des syndicats inter-hospitaliers (3 255 agents). Soit un écart total de -40 609 agents lié au changement de périmètre.

Rétropolation et révision des séries
Les traitements dans la chaîne de production du fichier SIASP (champ couvert, identification des employeurs, définition des postes de travail, suivi des quotités de travail, caractéristiques des salariés et notamment leur statut, etc.) ne permettent pas la comparaison directe avec les concepts et les niveaux d'emplois préalablement observés à partir des autres sources (et publiés dans le précédent rapport annuel sur l'état de la fonction publique). C'est pourquoi il a été nécessaire de procéder à la rétropolation des séries antérieures à l'année 2009 (par catégorie d'employeur et par statut du salarié). Cet exercice n'a pu être effectué dans ce rapport qu'à partir de l'année 1996.

Les évolutions des effectifs de la FPT et de la FPH entre 2008 et 2009 ont été calculées à partir du fichier SIASP 2009 et d'un retraitement homogène des DADS 2008. Les données antérieures à 2008 sont reconstituées à partir du nouveau niveau estimé pour 2008 et en respectant les évolutions annuelles calculées pour les années précédentes à partir des anciennes sources et selon les nouveaux périmètres délimitant les 3 FP.
Dans la FPE, les effectifs de la préfecture de police et des sapeurs-pompiers de Paris issus du nouveau système d'information des agents des services publics pour 2008 et 2009 et de l'enquête Colter pour les années antérieures ont été ajoutés aux effectifs du ministère de l'Intérieur, de l'Outre-mer et des Collectivités territoriales depuis 1988.

Au final, le changement de sources d'information influence peu le niveau total d'emploi dans les 3FP par rapport à l'édition précédente (écart de 850 agents en 2008). Ce sont essentiellement les frontières entre les trois versants de la fonction publique qui ont été précisées suite au changement de sources de données et qui ont donc fait varier les effectifs par fonction publique. Le tableau suivant fait état des écarts pour 2008, entre les chiffres parus l'an dernier et ceux qui figurent dans ce rapport.

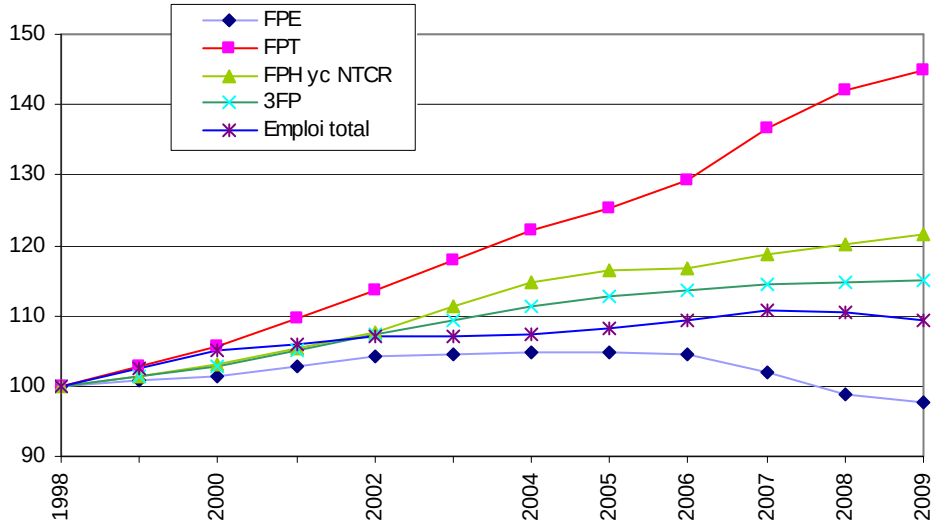
Tableau V 1.1-2 : Écarts pour 2008, entre les chiffres parus dans le rapport 2009-2010 et ceux figurant dans ce rapport

	Fonction publique de l'État (FPE)	Fonction publique territoriale (FPT)	Fonction publique hospita-lière (FPH)	FPE, FPT et FPH
	14 790	**-54 101**	**40 161**	**850**
Décomposition de l'écart 2008 en fonction des changements :				
de périmètres (données Colter)	14 132	-40 610	35 349	8 871
de sources	658	-13 491	4 812	-8 021

Sources : FGE, DADS, SIASP, Insee. Traitement DGAFP, bureau des statistiques, des études et de l'évaluation.
Champ : emplois principaux, tous statuts, hors emplois aidés.

Entre 1998 et 2009, l'emploi public (hors emplois aidés) a augmenté de 15,1%, soit +1,3 % en moyenne par an. Dans le même temps, l'emploi total augmentait de 9,4 %, soit 0,8 % en moyenne par an. Sur la période, la croissance de l'emploi public repose sur celle de la fonction publique territoriale, alimentée en partie par les transferts de personnels entre la fonction publique de l'État (FPE) et la territoriale (FPT). La FPT enregistre la plus forte progression des effectifs sur la période (+44,8 %, soit +3,4 % en moyenne par an), suivie de la fonction publique hospitalière (+21,7 %, soit +1,8 % en moyenne par an). En revanche, la fonction publique de l'État enregistre une baisse globale de ses effectifs (-2,4 %, soit -0,2 % en moyenne par an). Au total, la FPT a enregistré 558 419 créations d'emplois sur la période et représente 34 % de l'emploi public fin 2009.

Graphique V 1.1-1 : Évolution des effectifs des trois fonctions publiques depuis 1998
(base 100 au 31 décembre 1998)

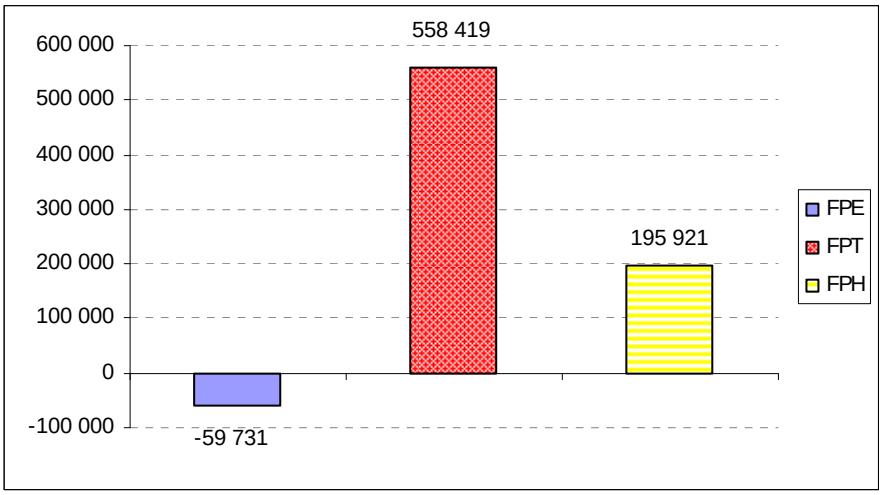


Sources : FGE, Colter, DADS, SIASP, Insee ; enquête SAE, Drees. Traitement DGAFP, bureau des statistiques, des études et de l'évaluation.
Champ 3FP : emplois principaux, tous statuts. Hors bénéficiaires d'emplois aidés. Champ emploi total : salariés et non-salariés des secteurs public et privé.
Note : les adjoints de sécurité (Police nationale) sont intégrés à partir de 2002.
NTCR : Non-titulaires sur crédit de remplacement.

La fonction publique hospitalière (FPH) recouvre 20,8 % des agents publics en 2009 et contribue à hauteur de 195 921 au total des emplois créés dans les trois fonctions publiques depuis 1998. Enfin, la fonction publique de l'État (FPE) diminue de 59 731 emplois entre 1998 et 2009[4]. Alors que les effectifs des deux autres fonctions publiques n'ont cessé d'augmenter en dix ans, ceux de la FPE ont commencé à se stabiliser à partir de 2003 et diminuent depuis 2006. Elle emploie encore néanmoins près de la moitié des agents en 2009 (45 %).

[4] Les adjoints de sécurité « classiques » de la Police nationale (8 000 fin 2009), qui figuraient anciennement parmi les bénéficiaires d'emplois aidés, sont comptabilisés dans les séries d'effectifs de non-titulaires de la FPE depuis 2002, année où le dispositif « adjoints de sécurité » a été clairement dissocié du dispositif « emplois jeunes ». Cette analyse intègre également depuis 2006 les volontaires militaires (17 000 agents en 2009).

Graphique V 1.1-2 : Solde net d'emplois des trois fonctions publiques entre 1998 et 2009



Sources : FGE, Colter, DADS, SIASP, Insee ; enquête SAE, Drees. Traitement DGAFP, bureau des statistiques, des études et de l'évaluation.
Champ : emplois principaux, tous statuts. Hors bénéficiaires d'emplois aidés.
Note : les adjoints de sécurité (Police nationale) sont intégrés à partir de 2002.
Lecture : 558 419 emplois crées sont à imputer à la FPT.

En hausse continue depuis 1980[5], les effectifs relevant de l'emploi public, hors emplois aidés, s'étaient stabilisés, pour la première fois, en 2008 : +2 257[6] personnes entre fin 2007 et fin 2008 après une hausse de +47 798 agents (+0,9 %) entre 2006 et 2007. En 2009, le nombre d'agents augmente légèrement : +0,4 %, soit +20 600 agents. Néanmoins, à champ constant, à savoir si l'on exclut du champ 2009 les 15 000 agents sous statut privé appartenant aux Assedic qui relevaient en 2008 du secteur privé et sont désormais comptabilisés avec les effectifs de Pôle emploi au sein de l'État, les effectifs sont stabilisés en 2009 (+0,1 % sur un an et +5 600 agents), comme en 2008.

Dans le même temps, dans le contexte de lutte contre la crise économique, le nombre de bénéficiaires d'emplois aidés augmente en 2009 de 30,4 % (soit +26 200 agents) après avoir nettement baissé en 2008 (-27,5%). Ainsi, emplois aidés compris, l'évolution des effectifs de l'emploi public enregistre une hausse de 0,9 % en 2009. Sur la même période, l'emploi total, privé compris, a, quant à lui, baissé de 0,9 %.

Cette évolution globale, hors emplois aidés, présente, selon les fonctions publiques, des disparités importantes. Les effectifs de la fonction publique de l'État baissent de 1,2 % entre 2008 et 2009, ceux de la fonction publique territoriale (FPT) augmentent de 2,0 % sur la période, et ceux de la fonction publique hospitalière augmentent de façon plus modérée (+1,4 %).

Tableau V 1.1-3 : Évolution des effectifs des trois fonctions publiques entre 1998 et 2009

	Évolution en moyenne annuelle entre 1998 et 2009 (en %)	Évolution 2008-2009	
		En %	En effectifs
Fonction publique de l'État	-0,2	-1,2	-29 280
Fonction publique territoriale	3,4	2,0	35 006
Fonction publique hospitalière	1,8	1,4	14 870
Trois fonctions publiques	**1,3**	**0,4**	**20 596**
Trois fonctions publiques sur périmètre comparable à 2008 (1)	***1,3***	***0,1***	***5 596***

Sources : FGE, DADS, SIASP, Insee. Traitement DGAFP, bureau des statistiques, des études et de l'évaluation.
Champ : emplois principaux, tous statuts, hors emplois aidés.
Note : les adjoints de sécurité (Police nationale) sont intégrés à partir de 2002 et les volontaires militaires depuis 2006.
(1) Non compris les 15 000 agents sous statut privé appartenant aux Assedic qui relevaient en 2008 du secteur privé et sont en 2009 comptabilisés avec les effectifs de Pôle emploi au sein de l'État.

[5] 1980 est l'année la plus ancienne pour laquelle on dispose de données comparables pour les trois fonctions publiques.
[6] Les chiffres des années 2008 et antérieures ont été révisés depuis l'édition précédente.

L'emploi continue de baisser dans la fonction publique de l'État en 2009

Au 31 décembre 2009, la fonction publique de l'État rémunère, hors emplois aidés, 2,392 millions d'agents : 85,4% appartiennent à des ministères (soit 2,044 millions d'agents) et 14,6 % à des établissements publics nationaux à caractère administratif (soit 348 716 agents).

Encadré 3 : La mesure de la force de travail en « équivalents année-travail »

La mesure des effectifs en équivalents année-travail (EAT) corrige les effectifs physiques de l'effet du temps partiel ou incomplet, d'une part, et de l'effet de la période d'activité dans l'année, d'autre part. Les EAT mesurent ainsi le volume de travail réellement disponible sur une année. Par exemple, un agent ayant travaillé six mois seulement dans l'année et à 80 % compte pour 0,8* (6/12) soit 0,4 EAT sur l'année, alors que son ETP au 31 décembre s'élève à 0,8.

L'équivalent année-travail se rapproche de l'ETPT, équivalent temps plein travaillé, notion retenue par la LOLF pour la détermination des plafonds d'autorisation d'emplois ministériels et utilisée pour suivre la consommation du plafond d'autorisation d'emplois voté par le Parlement. Bien que renvoyant au même concept, ces deux notions, l'une statistique et l'autre budgétaire, sont calculées à partir de sources distinctes : la première, à partir du fichier général de l'État de l'Insee ; la seconde, à partir des outils de décompte budgétaires. Elles portent également sur un champ différent : en particulier, prise en compte des maîtres de l'enseignement privé sous contrat de l'Éducation nationale et de l'Agriculture dans le périmètre des plafonds d'emplois et non dans celui de la fonction publique de l'État (voir la fiche thématique 1.1 Emploi public dans l'emploi total).

Par convention, un agent ne peut pas travailler plus d'une EAT sur l'année, même s'il cumule une activité complémentaire à temps complet (par exemple, s'il donne des heures de cours). L'écart entre la mesure en effectifs physiques et celle en EAT va dépendre de deux effets influant dans des sens contraires :

- d'une part, la proportion d'agents présents au 31 décembre qui ne travaillent qu'une partie de l'année ou qui ne sont pas à temps complet : plus ils sont nombreux, plus les effectifs en EAT diminuent par rapport aux effectifs physiques ;
- d'autre part, la proportion d'agents qui travaillent une partie de l'année mais qui ne sont plus présents au 31 décembre : ils n'apparaissent alors pas dans les effectifs physiques présents au 31 décembre, mais ils comptent dans les EAT de l'année.

Tableau V 1.1-4 : Effectifs physiques en équivalents temps plein (ETP) et en équivalents année-travail (EAT) par statut des agents de la fonction publique de l'État en 2009

	Statut	Effectifs physiques au 31/12/2009	Effectifs en ETP au 31/12/2009	Effectifs en EAT 2008 (4)
Ministères	Titulaires	1 530 639	1 479 367	1 490 762
	Non-titulaires	131 542	107 000	108 745
	Ouvriers d'État	42 099	41 627	42 092
	Total agents civils	**1 704 280**	**1 627 994**	**1 641 598**
	Militaires (1)	339 368	339 368	338 679
	Total	**2 043 648**	**1 967 362**	**1 980 277**
ÉPA nationaux à recrutement de droit public (2)	Titulaires	117 119	114 410	122 253
	Non-titulaires	229 365	181 807	188 232
	Ouvriers d'État	374	363	376
	Total agents civils	**346 858**	**296 580**	**310 862**
	Militaires (3)	1 858	1 858	1 666
	Total	**348 716**	**298 438**	**312 528**
Total FPE	Titulaires	1 647 758	1 593 777	1 613 015
	Non-titulaires	360 907	288 807	296 977
	Ouvriers d'État	42 473	41 990	42 468
	Total agents civils	**2 051 138**	**1 924 574**	**1 952 460**
	Militaires (1)	341 226	341 226	340 345
	Total	**2 392 364**	**2 265 799**	**2 292 805**

Source : fichier général de l'État (FGE), Insee. Traitement DGAFP, bureau des statistiques, des études et de l'évaluation.

(1) Depuis 2006, les militaires volontaires sont inclus dans les militaires.

(2) Hors agents payés par l'État, notamment dans les établissements supérieurs d'enseignement (universités, par exemple), 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, École nationale de la magistrature, etc.).

(3) Pas de militaires volontaires dans les ÉPA.

(4) Le fichier SIASP ne permettant pas, dans sa version actuelle, la mesure en équivalents année-travail (EAT) des effectifs, les EAT des agents de la Préfecture de Police et des sapeurs-pompiers de Paris ont été remplacés dans cette édition du rapport annuel par les ETP correspondants, soit 14 842 ETP.

Tableau V 1.1-5 : Évolution des effectifs physiques de la fonction publique de l'État entre 2008 et 2009

		2008 (1)	2009 (2)	Évolution entre 2008 et 2009 (en %)	Évolution en effectif
Ministères	Titulaires	1 589 456	1 530 639	-3,7	-58 817
	Non-titulaires	139 826	131 542	-5,9	-8 284
	dont Maîtres d'internat et surveillants d'externat (MI-SE)	2 490	924	-62,9	-1566
	Ouvriers d'État	44 397	42 099	-5,2	-2 298
	Militaires	346 519	339 368	-2,1	-7 151
Total Ministères		**2 120 198**	**2 043 648**	**-3,6**	**-76 550**
ÉPA	Titulaires	90 601	117 119	29,3	26 518
	Non-titulaires, dont	207 249	229 365	10,7	22 116
	Universités	*32 093*	*74 939*	*133,5*	*42 846*
	Établissements d'enseignement du second degré (EPLE) (3)	*77 114*	*67 759*	*-12,1*	*-9 355*
	Pôle emploi	*28 379*	*43 449*	*53,1*	*15 070*
	Autres ÉPA	*101 756*	*118 157*	*16,1*	*16 401*
	Ouvriers d'État	1 844	374	-79,7	-1 470
	Militaires	1 752	1 858	6,1	106
Total ÉPA (2)		**301 446**	**348 716**	**15,7**	**47 270**
Total		**2 421 644**	**2 392 364**	**-1,2**	**-29 280**

Sources : FGE, DADS, SIASP, Insee. Traitement DGAFP, bureau des statistiques, des études et de l'évaluation.
Champ : emplois principaux, tous statuts. Hors bénéficiaires d'emplois aidés.
Note : les adjoints de sécurité (Police nationale) sont intégrés à partir de 2002.
(1) Actualisation par rapport à l'édition précédente : les résultats sur la FPE sont issus principalement du FGE, de l'Insee, et pour une partie, de la nouvelle source d'information SIASP, de l'Insee, qui a vocation à être utilisée pour le suivi de l'emploi et des rémunérations dans l'ensemble de la fonction publique à partir des données 2010.
(2) Inclut, depuis le 1er janvier 2009, les effectifs de Pôle emploi sous statut de droit privé comptabilisés auparavant dans le secteur privé. Ce sont ainsi 15 020 agents anciennement rattachés aux Assedic qui s'ajoutent aux effectifs des ÉPA dérogatoires du ministère de l'Économie, de l'Industrie et de l'Emploi en 2009.
(3) Les EPLE comprennent les établissements d'enseignement du second degré de l'Éducation, ainsi que les lycées agricoles.

Les effectifs des ministères diminuent de 76 550 individus entre le 31 décembre 2008 et le 31 décembre 2009. Dans le même temps, la hausse des effectifs des établissements publics à caractère administratif (ÉPA) s'établit à +47 270[7]. Au total, la fonction publique de l'État voit ses effectifs reculer de 29 280 agents en un an. En outre, si l'on exclut du champ 2009 les 15 000 agents sous statut privé appartenant aux Assedic qui relevaient en 2008 du secteur privé et sont désormais comptabilisés avec les effectifs de Pôle emploi au sein de l'État, cette baisse s'établit à -44 300 agents, soit -1,8 % sur un an, et s'explique d'une part, par le non remplacement d'un départ à la retraite sur deux et d'autre part, par les transferts de personnels.

Ces évolutions confirment le constat de l'année précédente[8] : une baisse globale de 76 500 agents avait été enregistrée, avec un recul de 85 400 agents dans les ministères et une hausse de 8 900 agents dans les ÉPA.

Tableau V 1.1-6 : Évolution des effectifs de la fonction publique de l'État entre 1998 et 2009

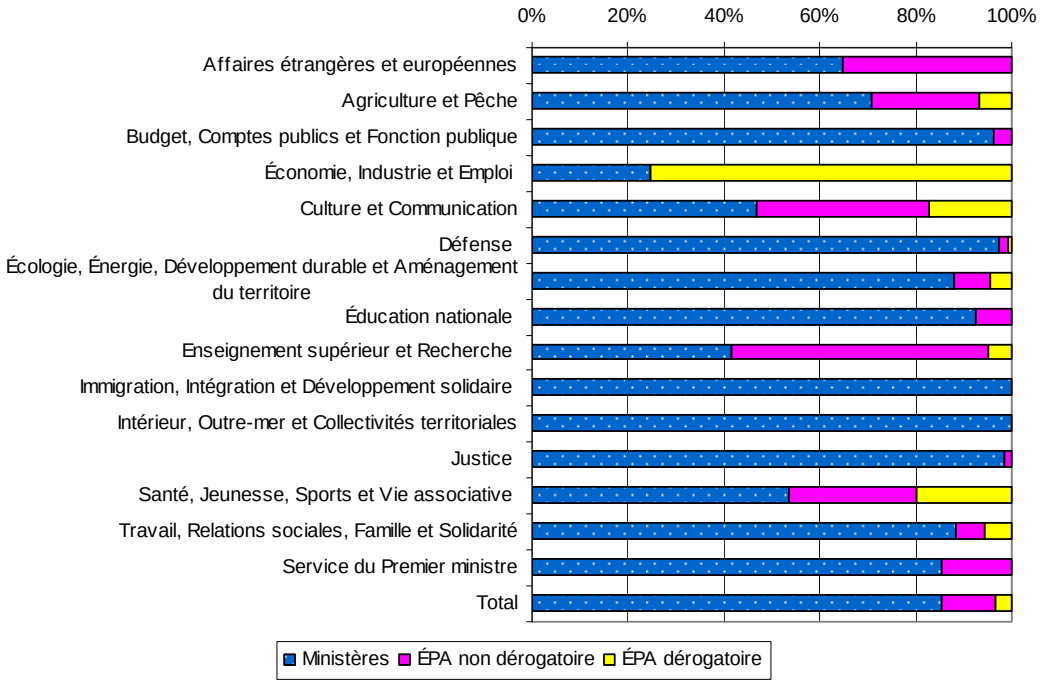
	Effectifs		Évolution annuelle moyenne sur 1998-2009 (en %)	
	1998	**2009**	**Effectifs**	**ETP**
Ministères	2 266 976	2 043 648	-0,9	-0,9
ÉPA	185 119	348 716	5,9	6,4
Total FPE	**2 452 095**	**2 392 364**	**-0,2**	**-0,2**

Sources : FGE, DADS, SIASP, Insee. Traitement DGAFP, bureau des statistiques, des études et de l'évaluation.
Champ : emplois principaux, tous statuts. Hors bénéficiaires d'emplois aidés.
Note : actualisation par rapport à la publication précédente : les résultats sur la FPE sont issus principalement du FGE, de l'Insee, et pour une partie, de la nouvelle source d'information SIASP, de l'Insee, qui a vocation à être utilisée pour le suivi de l'emploi et des rémunérations dans l'ensemble de la fonction publique à partir des données 2010.
Note : les adjoints de sécurité (Police nationale) sont intégrés à partir de 2002.

Depuis 1998, les effectifs de la FPE ont diminué en moyenne de -0,2 % par an. Les effectifs des établissements publics administratifs ont augmenté en moyenne de 5,9 % par an, alors que ceux des ministères ont baissé en moyenne de -0,9 % par an. Alors que la part des agents rémunérés par les ÉPA représentait 7,5 % des effectifs de l'État en 1998, elle atteint désormais 14,6 % en 2009.

[7] dont 15 020 dus à l'intégration dans le champ fonction publique des agents de Pôle emploi travaillant sous statut de droit privé aux Assedic et anciennement comptabilisés dans le secteur privé (voir l'encadré 3).
[8] Les chiffres des années 2008 et antérieures ont été révisés depuis l'édition précédente.

Graphique V 1.1-3 : Répartition des effectifs entre ministères et établissements publics administratifs au 31 décembre 2009
(en %)



Sources : FGE, SIASP, Insee. Traitement DGAFP, bureau des statistiques, des études et de l'évaluation.
Champ : emplois principaux, tous statuts. Hors bénéficiaires d'emplois aidés.
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, de l'Énergie, du Développement durable et de l'Aménagement du territoire.

Les missions spécialisées sont accomplies par les établissements publics

Parmi les 2,392 millions d'agents de la fonction publique de l'État, 348 716 (soit 14,6 % des effectifs) sont rémunérés sur le budget propre des établissements publics à caractère administratif (subventions de l'État et ressources propres dans le cadre de conventions).

Compte tenu de leurs missions, certains ministères ont, plus que les autres, recours à des établissements publics ou opérateurs pour les exercer. Ainsi sur 63 866 agents relevant du ministère de l'Économie, de l'Industrie et de l'Emploi, 75 % sont désormais rémunérés par un établissement public administratif (dont 43 400 au sein de Pôle emploi). Notons que depuis le 1er janvier 2009, les effectifs de Pôle emploi sous statut de droit privé comptabilisés auparavant dans le secteur privé sont désormais intégrés dans la fonction publique de l'État. Ce sont ainsi 15 000 agents anciennement rattachés aux Assedic qui viennent s'ajouter aux effectifs des ÉPA dérogatoires du ministère de l'Économie, de l'Industrie et de l'Emploi en 2009.

La part des agents relevant du ministère de l'Enseignement supérieur et de la Recherche rémunérés par un établissement public administratif augmente sensiblement fin 2009, passant de 43 % en 2008 à 58 % en 2009. Parallèlement à la baisse des effectifs du ministère, les effectifs des ÉPA rattachés au ministère augmentent de 40 200 agents en 2009 (+4 300 en 2008). Les principaux ÉPA concernés sont les universités (+38 400 agents), en relation avec la loi du 10 août 2007 relative aux libertés et responsabilités des universités. Les transferts des personnels du ministère de l'Enseignement supérieur et de la Recherche vers les universités ont été importants en 2009, en raison de l'élargissement, dès le 1er janvier 2009, des responsabilités et compétences en matière budgétaire et de gestion des ressources humaines de vingt premières universités.

Au ministère de la Culture et de la Communication, un peu plus de la moitié des effectifs relève des ÉPA. Dans les ministères civils les plus importants, la part des agents dans les ÉPA est plus faible : 47 % au ministère de la Santé, de la Jeunesse, des Sports et de la Vie associative, 12 % à l'Écologie, Énergie, Développement durable et Aménagement du territoire, 8 % à l'Éducation nationale. Au Budget, à la Justice, à l'Intérieur et à la Défense, les agents des ÉPA représentent moins de 5 %.

Rappelons que les agents en fonction dans un établissement public mais rémunérés directement sur le budget de l'État, comme la plupart des personnels des lycées, collèges, écoles d'ingénieurs et d'architecture, ou encore une partie des agents des universités, sont comptabilisés comme agents des ministères.

Encadré 4 : Les établissements publics administratifs dérogatoires

Certains établissements publics administratifs, en raison du caractère particulier de leurs missions, dérogent au principe selon lequel les emplois civils permanents de l'État sont occupés par des fonctionnaires.
La liste des établissements dans lesquels la spécificité des missions justifie le recrutement de personnels non titulaires ayant une expertise adaptée compte actuellement une cinquantaine d'établissements ou groupes d'établissements(1).
Figurent notamment le Pôle emploi(2), les agences de l'eau, les centres régionaux des œuvres universitaires et scolaires et, de création plus récente, les établissements institués dans le cadre de la politique de sécurité sanitaire (l'Agence française de sécurité sanitaire des produits de santé, l'Institut de veille sanitaire, l'Office national d'indemnisation des accidents médicaux, des affections iatrogènes et des infections nosocomiales, etc.). Les agents de ces établissements dits « dérogatoires » relèvent généralement du droit public mais, dans certains cas, le recrutement de personnel de droit privé est autorisé.
22 ,8 % des agents des établissements publics administratifs travaillent dans des établissements dérogatoires. Cette proportion s'élève à 30,1 % pour les seuls non-titulaires. Au ministère de l'Économie, de l'Industrie et de l'Emploi, près de la totalité des agents des ÉPA appartiennent à un ÉPA dérogatoire depuis 2009. Il s'agit essentiellement des agents relevant du Pôle emploi, né de la fusion de l'ANPE et des ASSEDIC, qui inclut, depuis le 1er janvier 2009, les effectifs sous statut de droit privé comptabilisés auparavant dans le secteur privé. Ce sont ainsi 15 000 agents anciennement rattachés aux ASSEDIC (hors champ de la fonction publique en 2008) qui viennent s'ajouter aux effectifs des ÉPA dérogatoires du ministère de l'Économie, de l'Industrie et de l'Emploi en 2009.

(1) Liste des établissements publics à caractère administratif annexée au décret n° 84 38 du 18 janvier 1984 pris en application du 2ème alinéa de l'article 3 de la loi n° 84-16 du 11 janvier 1984 et liste des établissements publics à caractère administratif autorisés, par une disposition législative spécifique, à déroger au principe posé à l'article 3 de la loi du 13 juillet 1983.
(2) Pôle emploi né de la fusion de l'ANPE et des Assedic a été officiellement crée le 1er janvier 2009.

Des évolutions d'effectifs variables selon les ministères

La baisse des effectifs dans les ministères en 2009 (-3,6 %, soit -76 550 agents au total) concerne principalement les titulaires dont les effectifs baissent de -3,7 % (soit -58 817 agents). Les non-titulaires et les militaires voient également leurs effectifs diminuer respectivement de -5,9 % (soit -8 284 agents) et de -2,1% (soit -7 151 agents). La part respective de chacun des statuts s'en trouve peu modifiée : 74,9 % de titulaires, 6,4 % de non-titulaires et 16,6 % de militaires en 2009 (contre 75,0 %, 6,6 % et 16,3 % en 2008).

En ce qui concerne les seuls titulaires, leurs effectifs baissent dans tous les ministères en 2009, excepté dans les Services du Premier ministre (+224 agents), au ministère du Travail, des Relations sociales, de la Famille et de la Solidarité (+583 agents) et au ministère de la Justice (+938 agents). Ce sont les ministères de l'enseignement et les ministères économique et financier qui enregistrent les baisses les plus importantes : respectivement -49 484 et -6 325 titulaires soit -5,0 % et -3,8 %. De ce fait, la baisse globale du nombre de titulaires (-3,7 %) est concentrée dans ces deux ministères.

Parmi l'ensemble des personnes rémunérées au 31 décembre 2009 par les ministères, tous statuts confondus, 49,0 % travaillent dans les ministères de l'enseignement (43,7 % à l'Éducation nationale, 5,3% à l'Enseignement supérieur et la Recherche). Le ministère de la Défense emploie quant à lui 15,1 % des agents, celui de l'Intérieur, Outre-mer et Collectivités territoriales 14,5 % et les ministères économiques et financiers 8,3 %.

En moyenne, sur la période 1998-2009, les évolutions des effectifs divergent selon les ministères : recul dans la majorité des ministères, notamment à l'Écologie, Énergie, Développement durable et Aménagement du territoire (-3,1 %), à la Défense (-2,6 %), à la Culture et Communication (-2,0 %) et dans les ministères économique et financier (-1,8 %), et augmentation dans le cadre des missions de sécurité, à l'Intérieur (+4,5 %) et à la Justice (+1,5 %). Il en est de même pour les Services du Premier ministre du fait des modifications de périmètre intervenues entre 2005 et 2006. On observe également une rupture en 2002 au ministère de l'Intérieur avec l'intégration des adjoints de sécurité dans les effectifs pris en compte par l'étude (fonction publique hors emplois aidés). Ils étaient auparavant considérés comme des emplois aidés et étaient alors exclus du champ d'analyse.

En 2009, le transfert des effectifs de la gendarmerie nationale (programme 152) du ministère de la Défense vers celui de l'Intérieur introduit une nouvelle rupture, qui concerne essentiellement les militaires. En effet, les effectifs du ministère de la Défense enregistre la plus forte baisse en 2009 (-106 300 agents, soit -25,6 %), tandis que ceux du ministère de l'Intérieur augmentent de +93 800 agents (+46,3 %) ; au total, ce sont 96 800 agents du ministère de la Défense qui ont rejoint le ministère de l'Intérieur.

Après le ministère de la Défense, les ministères de l'enseignement (voir l'encadré 5) enregistrent la baisse d'effectifs la plus importante en 2009 (-55 600 agents, soit -5,3 %) poursuivant un mouvement de baisse continue amorcée en 2003. Cette diminution, davantage marquée à partir de 2006, s'explique surtout par l'impact de la décentralisation, mise en œuvre dans le cadre de la loi de 2004 relative aux libertés et responsabilités locales.

Initié dès 2006, le transfert des adjoints techniques et des ouvriers d'entretien et d'accueil vers la FPT monte en puissance depuis 2007. Fin 2008, on observait une baisse d'environ 27 000 titulaires de la catégorie C aux ministères de l'enseignement en parallèle d'une hausse du même nombre d'agents techniques territoriaux des établissements d'enseignement dans la FPT la même année. En 2009, les transferts des personnels de l'État vers les collectivités territoriales se poursuivent mais à un rythme ralenti. Les adjoints techniques des établissements d'enseignement, directement concernés par ces transferts, voient leurs effectifs diminuer encore de moitié en 2009, soit -13 600 agents tandis que les effectifs de la FPT augmentent de 17 800 adjoints techniques territoriaux des établissements d'enseignements dans le même temps.

Le ministère de l'Enseignement supérieur et de la Recherche voit ses effectifs diminuer de -23,0 % soit -29 000 titulaires. Cette baisse s'explique essentiellement par le transfert de personnels du budget de l'État vers celui des établissements publics. Ces transferts, particulièrement importants en 2009, sont liés à l'élargissement, dès le 1er janvier 2009, des responsabilités et compétences en matière budgétaire et de gestion des ressources humaines de vingt premières universités (loi n°2007-119 du 10 août 2007 relatives aux libertés et responsabilités des universités). Il en résulte, pour le ministère, une baisse au cours de l'année 2009 des effectifs des corps des maîtres de conférences (-9 200) et des professeurs des universités (-6 300). Ces effectifs se retrouvent en partie dans les universités (+7 100 et +4 000 respectivement pour chacun de ces corps).

Le transfert des maîtres d'internat et surveillants d'externat (MI-SE) amorcé en 2006 se poursuit dans une moindre mesure en 2009. Ainsi, fin 2009, les effectifs de MI-SE payés par les ministères de l'enseignement ou de l'Agriculture ont diminué de 1 600 (-2 700 en 2008) tandis que ceux des assistants d'éducation payés par les EPLE[9] progressent encore de 1 100 (+600 en 2008). Enfin, les effectifs du corps enseignant du ministère de l'Éducation nationale diminuent d'environ 6 700 agents en 2009, ce qui contribue également à la baisse des effectifs de titulaires dans les ministères de l'enseignement.

Compte tenu de leur poids élevé dans les effectifs des ministères (49,0 %), les ministères de l'enseignement jouent un rôle important sur la dynamique d'ensemble. Ainsi, la baisse globale des effectifs des ministères, entamée en 2003 et confirmée les années suivantes, est pour une large part imputable à ces ministères : au total une baisse de -223 183 agents depuis fin 2002.

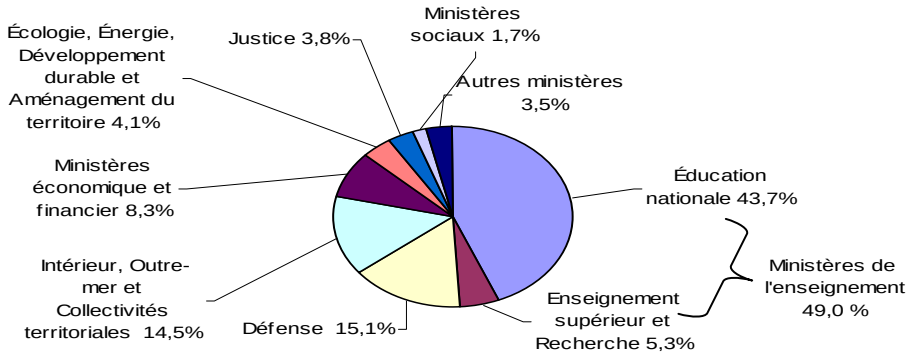
Entre 1998 et 2009, le nombre d'agents du ministère de l'Écologie, de l'Énergie, du Développement durable et de l'Aménagement du territoire a diminué de 29,7 %, soit -3,1 % en moyenne par an. Cette baisse s'est accélérée sur la fin de la période, notamment entre 2007 et 2008 où les effectifs ont diminué de -21,4 % (contre -4,4 % entre 2006 et 2007). En 2009 la baisse se poursuit mais un rythme nettement plus ralenti qu'en 2008 : -1,9 % (soit -1600 agents). Cette baisse est à imputer à la décentralisation et aux transferts de personnels de l'Écologie, Développement et Aménagement durables vers la fonction publique territoriale, conformément à la loi du 13 août 2004 relative à la décentralisation. Ainsi, les titulaires de catégorie C (-11,2 % soit -3 400 agents), et plus particulièrement les agents des TPE (-2 900 agents), voient leurs effectifs diminuer.

Les effectifs du ministère de l'Économie, de l'Industrie et de l'Emploi baissent de -3,7 % au cours de l'année 2009 (soit -6 500 agents). Cette réduction d'effectifs, qui concerne essentiellement les titulaires (-3 500 agents soit -21,4 %), s'explique, en partie, par les transferts des personnels des directions régionales de l'industrie, de la recherche et de l'environnement (DRIRE) rattachés, en 2008, au programme 134 « Développement des entreprises » du ministère de l'Économie vers le programme 217 « Conduite et pilotage des politiques d'équipement » du ministère de l'Écologie, de l'Énergie, du Développement durable et de l'Aménagement du territoire. Cette baisse concerne principalement les ingénieurs et les techniciens de l'industrie et des mines (-1 600 personnes).

Enfin, du fait d'une redéfinition des contours des Services du Premier ministre en 2006, les effectifs correspondants augmentent de 10,9 % en moyenne par an entre 1998 et 2009. En effet, depuis 2006, la Cour des comptes et les juridictions financières, ainsi que le Conseil d'État et les juridictions administratives, relèvent désormais du budget des Services du Premier ministre.

[9] On rappellera que les assistants d'éducation, comme d'autres non-titulaires non permanents des établissements publics locaux relevant du ministère de l'Éducation ou de l'Agriculture, sont comptés avec les effectifs des ÉPA nationaux pour des raisons historiques. Pour leur part, les personnels permanents titulaires et non-titulaires figurent dans le plafond d'emploi des ministères.

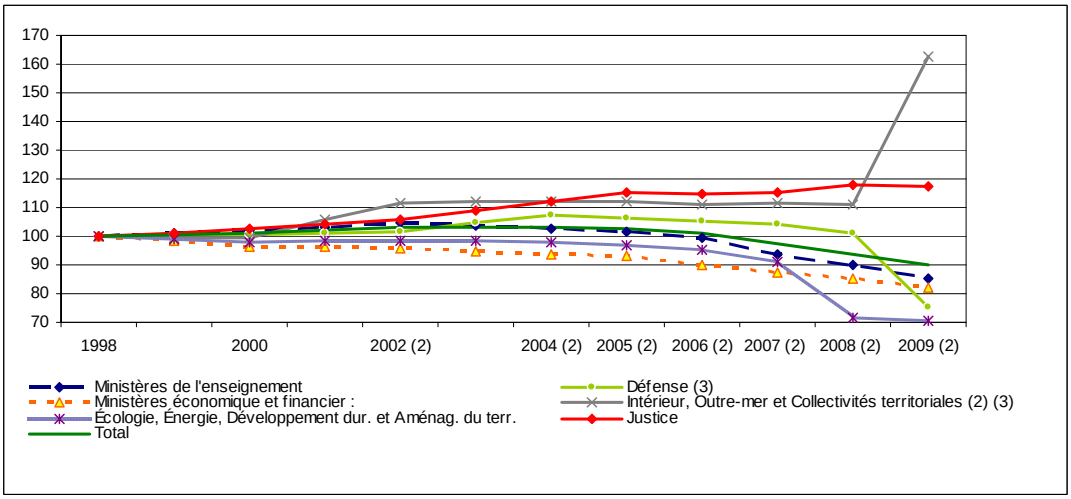
Graphique V 1.1-4 : Répartition des effectifs des ministères en 2009



Sources : FGE, SIASP, Insee. Traitement DGAFP, bureau des statistiques, des études et de l'évaluation.
Champ : emplois principaux des ministères, tous statuts. Hors bénéficiaires d'emplois aidés.
Note: les périmètres des ministères varient selon les années. Pour permettre les comparaisons dans le temps, on procède à certains regroupements : les **ministères économique et financier** comprennent les ministères du Budget, Comptes publics et Fonction publique, ainsi que de l'Économie, Industrie et Emploi ; les **ministères de l'enseignemen**t correspondent à l'Éducation nationale, à l'Enseignement supérieur et Recherche ; les **ministères sociaux** correspondent à la Santé, Jeunesse, Sports et Vie associative, ainsi qu'au Travail, Relations sociales, Famille et Solidarité ; les autres appellations des ministères renvoient à la nomenclature d'exécution de la loi de finances initiale de la dernière année considérée.
Les effectifs du budget annexe des Publications officielles et de l'information administrative sont rattachés aux Services du Premier ministre. Ceux du budget annexe de l'Aviation civile sont décomptés parmi les effectifs du ministère de l'Écologie, de l'Énergie, du Développement durable et de l'Aménagement du territoire.

Graphique V 1.1-5 : Évolution des effectifs des principaux ministères entre 1998 et 2009 (1)

(base 100 au 31 décembre 1998)



Sources : FGE, SIASP, Insee. Traitement DGAFP, bureau des statistiques, des études et de l'évaluation.
Champ : emplois principaux des ministères, tous statuts. Hors bénéficiaires d'emplois aidés.
Note : actualisation par rapport à la publication précédente : les résultats sur la FPE sont issus principalement du FGE de l'Insee, et pour une partie, de la nouvelle source d'information SIASP (de l'Insee) qui a vocation à être utilisée pour le suivi de l'emploi et des rémunérations dans l'ensemble de la fonction publique à partir des données 2010.
Note : les périmètres des ministères varient selon les années. Pour permettre les comparaisons dans le temps, on procède à certains regroupements : les **ministères économique et financier** comprennent les ministères du Budget, Comptes publics et Fonction publique, et de l'Économie, Industrie et Emploi ; les **ministères de l'enseignement** correspondent à l'Éducation nationale, et à l'Enseignement supérieur et à la Recherche ; les **ministères sociaux** correspondent à la Santé, Jeunesse, Sports et Vie associative, et au Travail, Relations sociales, Famille et Solidarité ; les autres appellations des ministères renvoient à la nomenclature de la loi de finances initiale de la dernière année considérée.
Les effectifs du budget annexe des Publications officielles et de l'information administrative sont rattachés aux Services du Premier ministre. Ceux du budget annexe de l'Aviation civile sont décomptés parmi les effectifs du ministère de l'Écologie, de l'Énergie, du Développement durable et de l'Aménagement du territoire.
(1) Les effectifs de la Préfecture de Police et des Pompiers de Paris, qui étaient auparavant décomptés parmi les effectifs de la fonction publique territoriale, sont désormais intégrés aux effectifs de la fonction publique de l'État, soit au ministère de l'Intérieur, de l'Outre-mer et des Collectivités territoriales (14 790 en 2008, 15 032 en 2009). La série a été actualisée depuis 1988.
(2) Les adjoints de sécurité (Police nationale) sont intégrés à partir de 2002.
(3) Les effectifs du programme 152 Gendarmerie nationale ont été transférés du ministère le Défense vers le ministère de l'Intérieur, de l'Outre-mer et des Collectivités territoriales au cours de l'année 2009.

Encadré 5 : Modifications de périmètre dans la fonction publique de l'État dans le cadre de la révision générale des politiques publiques (RGPP) et regroupement des ministères

Chaque année, le périmètre de certains ministères et opérateurs de l'État varie, notamment dans le cadre de la révision générale des politiques publiques (RGPP) lancée en 2007.

En 2008, le programme 124 « conduite et soutien des politiques sanitaires et sociales », rattaché au ministère de la Santé en 2006 et 2007, est rattaché au ministère du Travail, des Relations sociales et des Solidarités. Le ministère de la Santé n'a donc plus d'effectifs qui lui sont rattachés et il est regroupé avec la Jeunesse et Sports dans la loi de finances 2008. Les effectifs du ministère de la Santé, Jeunesse et Sports correspondent en réalité aux seuls effectifs de la Jeunesse et Sports.
Le ministère de l'Économie, des finances et de l'Industrie de 2007 est divisé en deux ministères en 2008 : Budget, Comptes publics et Fonction publique, d'une part, et Économie, Finances et Emploi, d'autre part.
Le ministère de l'Éducation nationale, de l'Enseignement supérieur et de la Recherche a été divisé en 2008 entre le ministère de l'Éducation nationale et celui de l'Enseignement supérieur et de la Recherche.

Au cours de l'année 2009, le programme 152 « gendarmerie nationale », auparavant rattaché au ministère de la Défense, est intégré au ministère de l'Intérieur, de l'Outre-mer et des Collectivités territoriales. Les personnels des directions régionales de l'industrie, de la recherche et de l'environnement (DRIRE), rattachés l'année précédente au programme 134 « Développement des entreprises » du ministère de l'Économie, sont, quant à eux, intégrés au programme 217 « Conduite et pilotage des politiques d'équipement » du ministère de l'Écologie, de l'Énergie, du Développement durable et de l'Aménagement du territoire en 2009.
Enfin, depuis le 1er janvier 2009, suite à la création officielle de Pôle emploi, né de la fusion de l'ANPE et des Assedic, les effectifs de Pôle emploi sous statut de droit privé, comptabilisés auparavant dans le secteur privé, sont décomptés dans la FPE. Ce sont ainsi 15 000 agents anciennement rattachés aux Assedic (hors champ de la fonction publique en 2008) qui s'ajoutent aux effectifs des ÉPA dérogatoires du ministère de l'Économie, de l'Industrie et de l'Emploi en 2009.

Afin de suivre au mieux les évolutions des effectifs des ministères concernés par ces changements, on procède depuis 2008 aux regroupements statistiques suivants :
-**Ministères économique et financier** qui comprennent les ministères du Budget, Comptes publics et Fonction publique, et de l'Économie, Industrie et Emploi.
-**Ministères de l'enseignement** qui regroupent le ministère de l'Éducation nationale ainsi que l'Enseignement supérieur et la Recherche.
-**Ministères sociaux** qui correspondent au regroupement des ministères du Travail, Relations sociales, Famille et Solidarité, et de la Santé, Jeunesse, Sports et Vie associative.

Les appellations des autres ministères renvoient, dans cette édition du rapport, à la nomenclature d'exécution de la loi de finances initiale 2009.

Tableau V 1.1-7 : Évolution des effectifs des ministères entre 1998 et 2009

Ministères	1998 (1)	2008 (1)	2009	Évolution annuelle moyenne sur la période 1998-2009 (en %)	Évolution 2008-2009 (en %)
Affaires étrangères et européennes	19 340	18 888	18 448	-0,4	-2,3
Agriculture et Pêche	37 739	32 438	31 753	-1,6	-2,1
MI-SE	*1 188*	*30*	*9*	*-35,8*	*-70,0*
Hors MI-SE	*36 551*	*32 408*	*31 744*	*-1,3*	*-2,0*
Ministères économique et financier	207 663	176 966	170 460	-1,8	-3,7
Culture et Communication	14 607	11 681	11 651	-2,0	-0,3
Défense	411 619	415 162	308 846	-2,6	-25,6
Écologie, Énergie, Développement durable et Aménagement du territoire	117 922	84 499	82 929	-3,1	-1,9
Ministères de l'enseignement	1 171 652	1 057 233	1 001 637	-1,4	-5,3
MI-SE	*46 315*	*2 352*	*816*	*-30,7*	*-65,3*
Hors MI-SE	*1 125 337*	*1 054 881*	*1 000 821*	*-1,1*	*-5,1*
Immigration, Intégration, Identité nationale et Codéveloppement	-	625	618		-1,1
Intérieur, Outre-mer et Collectivités territoriales	182 058	202 584	296 367	4,5	46,3
Outre-mer	*3 144*	*2 305*	*2 528*	*-2,0*	*9,7*
Police nationale	*135 233*	*153 414*	*150 784*	*1,0*	*-1,7*
Autre	*43 681*	*46 865*	*143 055*	*11,4*	*205,2*
Justice	65 198	76 730	76 663	1,5	-0,1
Ministères sociaux	36 183	34 390	34 887	-0,3	1,4
Services du Premier ministre	2 995	9 002	9 389	10,9	4,3
Total	**2 266 976**	**2 120 198**	**2 043 648**	**-0,9**	**-3,6**
Total hors MI-SE	**2 219 453**	**2 117 708**	**2 041 158**	**-0,8**	**-3,6**

Sources : FGE, DADS, SIASP, Insee. Traitement DGAFP, bureau des statistiques, des études et de l'évaluation.
Champ : emplois principaux, tous statuts. Hors bénéficiaires d'emplois aidés.
Note : actualisation par rapport à la publication précédente : les résultats sur la FPE sont issus principalement du FGE de l'Insee, et pour une partie, de la nouvelle source d'information SIASP (de l'Insee) qui a vocation à être utilisée pour le suivi de l'emploi et des rémunérations dans l'ensemble de la fonction publique à partir des données 2010.
Note : les périmètres des ministères varient selon les années. Pour permettre les comparaisons dans le temps, on procède à certains regroupements : les **ministères économique et financier** comprennent les ministères du Budget, Comptes publics et Fonction publique, et de l'Économie, Industrie et Emploi ; les **ministères de l'enseignement** correspondent à l'Éducation nationale, et à l'Enseignement supérieur et à la Recherche ; les **ministères sociaux** correspondent à la Santé, Jeunesse, Sports et Vie associative, et au Travail, Relations sociales, Famille et Solidarité ; les autres appellations des ministères renvoient à la nomenclature de la loi de finances initiale de la dernière année considérée.
Les effectifs du budget annexe des Publications officielles et de l'information administrative sont rattachés aux Services du Premier ministre. Ceux du budget annexe de l'Aviation civile sont décomptés parmi les effectifs du ministère de l'Écologie, de l'Énergie, du Développement durable et de l'Aménagement du territoire.
(1) Les effectifs de la Préfecture de Police et des Pompiers de Paris, qui étaient auparavant décomptés parmi les effectifs de la fonction publique territoriale, sont désormais intégrés aux effectifs de la fonction publique de l'État, soit au ministère de l'Intérieur, de l'Outre-mer et des Collectivités territoriales (14 790 en 2008, 15 032 en 2009). La série a été actualisée depuis 1988.

La croissance de l'emploi dans la fonction publique territoriale, toujours soutenue, connaît néanmoins un ralentissement en 2009

Au 31 décembre 2009, la FPT emploie 1,806 million d'agents sur emploi principal, hors bénéficiaires d'emplois aidés. 77 % travaillent dans les régions, départements et communes, 23 % dans les établissements publics administratifs locaux. Depuis 1998, les effectifs ont progressé de 44,8 %, soit +3,4 % en moyenne par an, dans un contexte de développement de certaines missions dévolues aux collectivités territoriales. Entre 2008 et 2009, la hausse se poursuit, mais à un rythme ralenti par rapport à l'année précédente : +2 %, après +3,9 % l'année précédente[10]. Ce sont les titulaires qui voient leurs effectifs augmenter le plus fortement : +3,8 % en moyenne par an sur la période, contre +2,8 % pour les non-titulaires et -1,6 % pour les assistantes maternelles. Enfin, les hausses les plus fortes sont enregistrées en 2009 dans les régions, aussi bien pour les titulaires (+24 %) que pour les non-titulaires (+12 %). Dans une moindre mesure, les effectifs progressent également dans les départements, notamment chez les titulaires (+7 %).

La deuxième vague de décentralisation est un des phénomènes qui explique la hausse des effectifs dans la FPT. Les transferts d'agents TOS du ministère de l'Éducation nationale et d'agents du ministère de l'Écologie, de l'Énergie, du Développement durable et de l'Aménagement du territoire, amorcés en 2006, s'étaient amplifiés en 2007 et 2008 : tandis que les effectifs des corps concernés baissaient dans ces deux ministères, des augmentations sensibles d'effectifs étaient observées dans la FPT, chez les adjoints techniques territoriaux des établissements d'enseignement (cadre d'emploi créé à cette occasion) et chez les autres adjoints techniques territoriaux. Néanmoins, les sources d'information utilisées alors ne permettaient pas d'établir avec certitude un lien direct entre ces deux mouvements.

[10] Les emplois aidés, pour leur part, ont augmenté en 2009 de 37,1 %.

Compte tenu du changement de sources d'information, il est désormais possible de suivre plus précisément ces mouvements de personnels (cela à partir des données 2008-2009). En 2009, il s'avère que 13 600 adjoints techniques des établissements locaux d'enseignement des ministères de l'enseignement et 3 400 titulaires du ministère de l'Écologie, de l'Énergie, du Développement durable et de l'Aménagement du territoire (essentiellement des agents des Travaux publics de l'État) ont quitté la FPE au cours de l'année. Parmi eux, près de 12 000 agents ont rejoint effectivement la FPT, tandis que les autres n'apparaissent plus dans les fichiers relatifs à la fonction publique en 2009 (plus de la moitié d'entre eux avait plus de 58 ans). Dans le même temps, dans la FPT, les effectifs des adjoints techniques territoriaux des établissements d'enseignement augmentent de près de 18 000 agents, pour l'essentiel des titulaires. Par ailleurs, les effectifs des autres adjoints techniques territoriaux connaissent une augmentation de l'ordre de 40 000.

Au total, depuis 2006, deux phénomènes parallèles sont observés, sans qu'il soit possible de les faire coïncider parfaitement sur l'ensemble de la période (celle-ci étant marquée par l'hétérogénéité des sources) : d'une part, une baisse du nombre de TOS du ministère de l'Éducation nationale (-88 000) et du nombre d'ouvriers du ministère de l'Écologie, de l'Énergie, du Développement durable et de l'Aménagement du territoire (-21 000), soit une baisse totale de 109 000 agents pour les deux ministères ; d'autre part, une hausse du nombre d'adjoints techniques territoriaux des établissements d'enseignement (près de 98 000) et du nombre d'adjoints techniques territoriaux dans la FPT (+61 000), soit une hausse totale de 159 000 agents dans la FPT. Ce constat global doit donc être interprété avec prudence et affiné par d'autres types d'analyses.

Selon l'enquête réalisée par le Centre national de la fonction publique territorial (CNFPT), en avril 2009, auprès de l'ensemble des conseils régionaux et départementaux, y compris dans les départements d'Outre-mer (voir la Vue 1.2.2 du *Rapport annuel sur l'état de la fonction publique, vol. 1, Faits et Chiffres 2009-2010*), le phénomène suivant avait été observé : sur 100 agents présents dans les régions, 61 avaient été transférés entre fin 2005 et fin 2008 et 12 avaient été recrutés pour faire face aux besoins liés à ces transferts. Enfin, les 27 agents restants n'avaient aucun lien avec les transferts des personnels précédents. Dans les départements, la part des agents transférés était nettement plus faible (19 %), et de façon assez mécanique, il en était de même pour les agents recrutés en lien avec les transferts (3 %).

Quelques transferts de la FPE vers la FPT (3 200 ETPT selon la LFI 2010) sont encore à prévoir en 2010. Au total, l'opération globale de transfert sous gestion de la fonction publique territoriale devrait porter sur 90 000 agents TOS et 30 000 agents du ministère de l'Écologie, de l'Énergie, du Développement durable et de l'Aménagement du territoire.

Tableau V 1.1-8 : Évolution des effectifs de la fonction publique territoriale entre 1998 et 2009

	1998 (1)		2008 (1)		2009		Évolution annuelle moyenne sur 1998-2009	Évolution 2008-2009 (en %)
	Effectifs	Part (en %)	Effectifs	Part (en %)	Effectifs	Part (en %)		
Communes	871 454	69,9	1 010 977	57,1	1 015 731	56,2	1,4	0,5
Départements	160 801	12,9	277 202	15,7	287 947	15,9	5,4	3,9
Régions	9 468	0,8	75 309	4,3	78 618	4,4	21,2	4,4
Toutes collectivités territoriales, hors ÉPA	**1 041 723**	**83,5**	**1 363 488**	**77,0**	**1 382 296**	**76,5**	**2,6**	**1,4**
Établissements communaux	84 677	6,8	122 612	6,9	126 604	7,0	3,7	3,3
Établissements intercommunaux	81 466	6,5	211 787	12,0	225 920	12,5	9,7	6,7
Établissements départemenatux	17 771	1,4	64 090	3,6	65 185	3,6	12,5	1,7
Autres ÉPA locaux	21 880	1,8	8 953	0,5	5 931	0,3	-11,2	-33,8
Total ÉPA	**205 794**	**16,5**	**407 442**	**23,0**	**423 640**	**23,5**	**6,8**	**4,0**
Total FPT	**1 247 517**	**100**	**1 770 930**	**100**	**1 805 936**	**100**	**3,4**	**2,0**

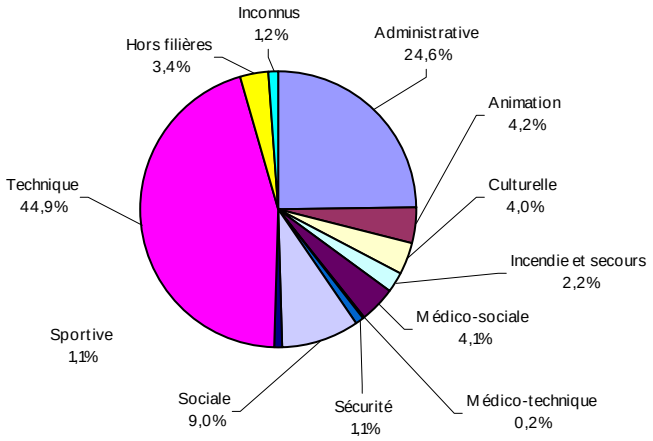
Source : Colter, DADS, SIASP, Insee. Traitement DGAFP, bureau des statistiques, des études et de l'évaluation.
Champ : emplois principaux, tous statuts. Hors bénéficiaires d'emplois aidés. Métropole et DOM.
(1) Révision par rapport à l'année précédente en relation avec le changement de source d'information désormais utilisée (SIASP) pour le suivi de l'emploi et des rémunérations dans l'ensemble de la fonction publique à partir des données 2009.

Dans les collectivités locales stricto sensu (régions, départements, communes), les effectifs hors emplois aidés ont augmenté en moyenne sur la période 1998-2009 de 2,6 % par an. Durant ces onze années, la part des effectifs des communes dans l'ensemble de la FPT a baissé de 13,6 points, tandis que les parts des départements et régions ont augmenté, respectivement, de 3,1 et 3,6 points, en relation avec les transferts de personnels de la FPE vers la FPT (régions et départements). La part des établissements publics progresse de 7 points sur la période. Les communes restent néanmoins les premiers employeurs avec 56,2 % du total des agents en 2009. Tout en ayant multiplié leurs effectifs par 8,3 les régions ne représentent que 4,4 % de l'emploi territorial.

Les effectifs des établissements publics locaux ont augmenté de 6,8 % en moyenne par an entre 1998 et 2009. Sur la dernière année, leur progression est de 4,0 %, tandis que l'ensemble de la FPT progresse de 2,0 %. La plus forte progression concerne les effectifs des établissements intercommunaux avec quasiment un triplement des personnels en onze ans et une hausse de 6,7 % au cours de la dernière année. La baisse des effectifs dans les autres ÉPA locaux s'explique pour l'essentiel par la disparition progressive des OPHLM qui seront remplacés à terme par les Offices publics de l'habitat (OPH).

En 2009, la filière technique représente 45 % des agents des collectivités territoriales, la filière administrative 25 % et la filière sociale 9 %. Les filières culturelle, médico-sociale et animation constituent un volume compris entre 4 % et 4,5 % des emplois. La part de la filière animation a presque doublé en une décennie. Certaines filières relèvent plus spécifiquement de certains types de collectivités : les fonctions de police des communes ; celles de lutte contre l'incendie des départements ; les métiers de l'animation et de la culture, pour l'essentiel, des communes ou des établissements intercommunaux ; ceux de la filière médico-sociale des communes et des départements. Seules les filières technique et administrative sont présentes dans toutes les collectivités.

Graphique V 1.1-6 : Répartition des effectifs de la fonction publique territoriale par filière d'emploi au 31 décembre 2009
(En %)



Source : SIASP, Insee. Traitement DGAFP, bureau des statistiques, des études et de l'évaluation.
Champ : emplois principaux, tous statuts. Hors bénéficiaires d'emplois aidés et hors assistantes maternelles. Métropole et DOM.

Les effectifs de la fonction publique hospitalière continuent d'augmenter mais plus modérément

Les personnels des hôpitaux publics et établissements autonomes d'hébergement pour personnes âgées représentent, hors emplois aidés, 1 100 073 personnes fin 2009 : 90,6 % travaillent dans les hôpitaux – incluant désormais les syndicats inter-hospitaliers –, 6,4 % dans les établissements pour personnes âgées et 3 % dans les établissements sociaux et médico-sociaux. Depuis 1998, les effectifs de la FPH ont augmenté, hors emplois aidés, de 1,8 % en moyenne annuelle. En 2009, les effectifs augmentent globalement de 1,4 % (contre +1,1 % en 2008). Cette hausse concerne les personnels des hôpitaux, médecins (+3,3 %) comme personnel non médical (+0,9 %), ainsi que ceux des établissements d'hébergement pour personnes âgées (+3,8 %) et les autres établissements médico-sociaux (+1,9 %).

Tableau V 1.1-9 : Évolution des effectifs de la fonction publique hospitalière entre 1998 et 2009

	1998 (1)		2009		1998-2009	2008-2009
	Effectifs totaux	Taux de non-titulaires (en %)	Effectifs totaux	Taux de non-titulaires (en %)	Évolution annuelle moyenne des effectifs (en %)	Évolution des effectifs (en %)
Total hôpitaux	833 549	10,1	997 097	*14,2*	1,6	1,2
Médecins	92 139	-	*105 829*	-	1,3	3,3
Personnel non médical (2)	*741 410*	*10,6*	*891 268*	*15,9*	1,7	0,9
Établissements d'hébergements pour personnes âgées	45 169	13,3	70 271	28,7	4,1	3,8
Autres établissements médico-sociaux	25 433	27,0	*32 705*	41,0		1,9
Total fonction publique hospitalière	**904 152**	**11,7**	**1 100 073**	**15,9**		**1,4**

Source : enquête SAE, Drees ; DADS, SIASP, Insee. Traitement DGAFP, bureau des statistiques, des études et de l'évaluation.
Champ : emplois principaux, tous statuts. Hors bénéficiaires d'emplois aidés. Métropole et DOM.
(1) Révision par rapport à l'année précédente en relation avec le changement de source d'information désormais utilisée (SIASP) pour le suivi de l'emploi et des rémunérations dans l'ensemble de la fonction publique à partir des données 2009.

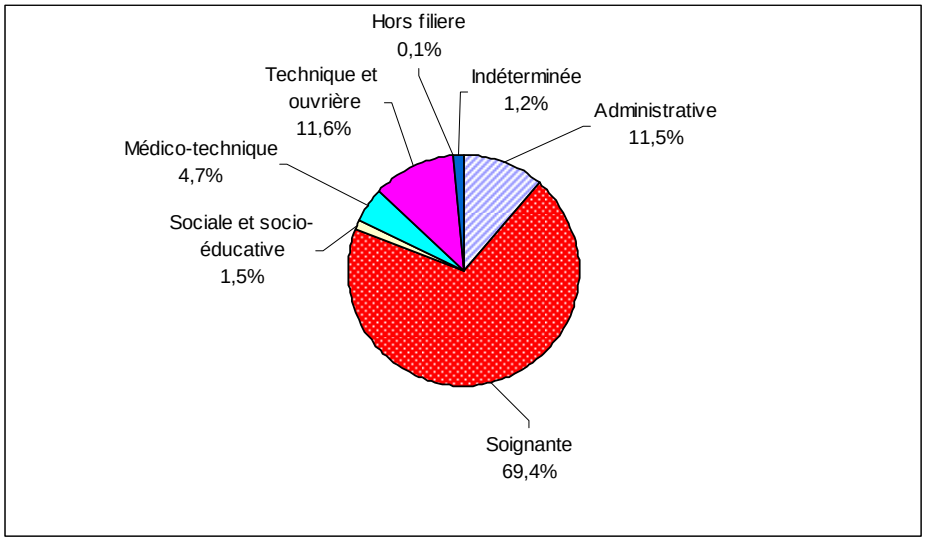
Le « personnel non médical » est constitué de titulaires et de non-titulaires. Le « personnel médical », composé de médecins (y compris les internes), est régi par des dispositions statutaires spécifiques, différentes du statut général de la fonction publique. Entre 1998 et 2009, la part de non-titulaires employés par les hôpitaux et les

maisons de retraite publiques et autres établissements médico-sociaux est passée de 11,7 % à 15,9 % de l'ensemble des effectifs de la fonction publique hospitalière. Sur la dernière année, la part de non-titulaires reste stable. Cependant, la modification du plan comptable des établissements de santé publics (voir l'encadré 6) nécessite de considérer les évolutions des non-titulaires du personnel non médical des hôpitaux avec prudence.

La filière soignante est logiquement très majoritaire : elle représente 69,4 % du personnel non médical des hôpitaux. Dans cette filière, les effectifs les plus nombreux appartiennent aux corps des infirmiers (37,4 %), des aides soignants (32,5 %) et des agents de service hospitaliers (18 %). Les filières techniques et administratives emploient chacune près de 12 % de l'ensemble des personnels non médicaux des hôpitaux.

Graphique V 1.1-7 : Répartition des personnels non médicaux des hôpitaux publics par filière d'emploi au 31 décembre 2009

(en %)



Source : SIASP, Insee. Traitement DGAFP, bureau des statistiques, des études et de l'évaluation.
Champ : emplois principaux, tous statuts. Hors bénéficiaires d'emplois aidés. Métropole et DOM.

La part des non-titulaires est passée de 14,6 % à 16,8 % dans l'ensemble de la fonction publique entre 1998 et 2009

Dans les trois fonctions publiques considérées globalement, la part de non-titulaires passe de 14,6 % à 16,8 % des effectifs entre 1998 et 2009. En 2009, on comptabilise 891 300 non-titulaires (voir l'encadré 6). On rappelle que cette catégorie de personnel ne comprend ni les ouvriers d'État, ni les assistantes maternelles de la FPT, ni les médecins des hôpitaux publics qui constituent des catégories généralement différenciées. Les bénéficiaires d'emplois aidés sont également décomptés à part.

Encadré 6 : Le suivi de l'emploi des non-titulaires dans les trois versants de la fonction publique s'inscrit dans un contexte d'amélioration globale des systèmes d'information

Dans la fonction publique de l'État, le mode de comptabilisation des agents déforme la répartition des non-titulaires entre les ministères et les ÉPA (36 % et 64 % respectivement fin 2009). En effet, le système d'information fondé sur l'origine comptable du support de la rémunération conduit à attribuer à la partie « ministères » de la FPE des emplois fonctionnellement exercés dans les établissements publics. Les agents, titulaires ou non titulaires, attribués aux ÉPA dans ce rapport sont uniquement ceux rémunérés sur le budget propre des établissements. En mode LOLF, il s'agit des personnels des opérateurs de l'État non décomptés dans le plafond d'emplois des ministères de tutelle. Dans de nombreux ÉPA, les subventions du ministère ou les ressources dégagées par des activités propres alimentent un budget qui finance uniquement du personnel d'appoint, donc, essentiellement, des non-titulaires. C'est notamment le cas des établissements publics à caractère scientifique, culturel ou professionnel (EPSCP : universités, écoles d'enseignement supérieur, etc.) ou des EPLE. C'est pourquoi dans les EPSCP et dans les EPLE, la part de non-titulaires se trouve surestimée par ce mode de dénombrement des effectifs car on ne tient pas compte des autres personnels en fonction dans ces établissements et rémunérés sur le plafond d'emplois du ministère de tutelle (1). La part de non-titulaires dans les EPLE (proche de 100 %) et plus largement dans l'ensemble des ÉPA (64 % en 2009) est à apprécier en tenant compte de ce phénomène « comptable ». Le développement des ÉPA « dérogatoires » contribue également à accroître la part relative des non-titulaires travaillant dans les ÉPA. Il s'agit d'établissements autorisés à déroger au principe selon lequel les emplois civils permanents de l'État sont occupés par des fonctionnaires (voir l'encadré 4). Ce type d'établissement a connu un dynamisme fort au cours du temps.

Les modifications d'origine budgétaire de l'imputation de la rémunération de certaines catégories de non-titulaires de la FPE accroissent aussi le poids des ÉPA dans les effectifs de la FPE :
- le transfert des personnels de surveillance du budget de l'État vers celui des EPLE, auxquels la responsabilité du recrutement de ce type de personnels incombe depuis 2003, a créé un effet de vases communicants entre les ministères et les ÉPA ;
- les assistants d'éducation, personnels en contrat de durée déterminée, ont remplacé, d'une part les maîtres d'internat et surveillants d'externat, autrefois inscrits sur le budget ministériel, et d'autre part les aides éducateurs du dispositif emplois jeunes (personnes de droit privé antérieurement hors emploi statutaire classique). Ces assistants d'éducation ne sont pas compris dans le plafond d'emplois des ministères de l'Éducation nationale et de l'Agriculture, mais dans celui des EPLE ;
- le processus de transfert des ATER (attachés temporaires d'enseignement et de recherche) du budget de l'Éducation vers celui des ÉPA (Universités) s'est poursuivi.

Des améliorations du traitement statistique de l'emploi des non-titulaires de la FPE ont déjà été réalisées :
Les avancées déjà réalisées dans les précédentes éditions du rapport portent sur l'élaboration d'une **typologie des non-titulaires de la fonction publique de l'État**, avec en particulier, la prise en compte de catégories spécifiques d'agents (adjoints de sécurité, enseignants et chercheurs temporaires, assistants d'éducation et MI-SE, recrutés locaux, personnels de service, etc.). Elles ont néanmoins introduit des difficultés d'analyse des séries :
- les adjoints de sécurité « classiques » de la Police nationale (8 055 fin 2009), qui figuraient auparavant parmi les bénéficiaires d'emplois aidés, sont depuis l'édition 2008-2009 de ce rapport intégrés aux effectifs de non titulaires ;
- l'amélioration de la collecte dans les sources et du traitement statistique dans les systèmes d'information de l'Insee a créé des ruptures de série en 1996 (recours aux DADS pour les effectifs des EPLE), en 2001 (généralisation du recours aux DADS pour les effectifs des ÉPA), en 2004 (première étape dans une meilleure identification des emplois principaux) et en 2006 (introduction de la nouvelle norme DADS-U allant à nouveau dans le sens d'une distinction plus fine entre emplois principaux et emplois secondaires).

Une nouvelle étape dans l'amélioration de la connaissance statistique des non-titulaires :
Dans un contexte où l'éventail des sources d'information mobilisables s'élargit, y compris dans leur dimension longitudinale, et où les nomenclatures inter-fonctions publiques s'harmonisent, le protocole d'accord du 31 mars 2011 portant sécurisation des parcours professionnels des agents contractuels dans les trois versants de la fonction publique (accès à l'emploi titulaire et amélioration des conditions d'emploi) comporte un volet sur l'amélioration de la connaissance statistique des populations de non-titulaires.

Plusieurs dimensions seront explorées :
- élaboration d'**un tableau de bord de l'emploi public non-titulaire** et actualisation systématique : consolidation de la typologie en vigueur dans la FPE et élargissement à d'autres catégories spécifiques (militaires, assistantes maternelles, médecins, etc.). Il s'agira ainsi de resituer clairement les populations de non-titulaires au sein de l'emploi public, en progressant sur les unités de décompte utilisées. En particulier, la notion de durée de présence et par suite de flux sur l'année, voire sur une période plus longue, devra être intégrée à la réflexion ;

- extension aux non-titulaires des avancées en matière de connaissance statistique des titulaires : sexe, âge, niveau de diplôme, localisation, entrées et sorties, conditions d'emploi, parcours professionnels, rémunérations, conditions de travail, santé et sécurité au travail, politiques sociales, etc. ;

- amélioration de la connaissance des caractéristiques propres aux non-titulaires : durée et type de contrat, devenir et récurrence des situations, motifs de recrutement et de départ, cas de recours, etc.

En la matière, le changement de sources d'information favorisera l'amélioration du suivi statistique de cette population au sein des trois versants de la fonction publique, même si les contours de la catégorie non-titulaires devront être précisés dans le nouveau fichier. Les médecins de la FPT, par exemple, comptabilisés auparavant parmi les non-titulaires, peuvent désormais être isolés dans la nouvelle source. A l'inverse, les assistantes maternelles, peuvent avoir été mal identifiées dans SIASP et avoir été classées à tort parmi les non-titulaires. Le fichier SIASP étant encore en cours de consolidation, la caractérisation des emplois est susceptible d'être améliorée dans les versions à venir, notamment en termes de qualité du suivi des périodes d'activité.

(1) Voir à ce sujet la fiche thématique 1.4 sur les périmètres de décompte des effectifs.

En onze ans, le nombre de non-titulaires a augmenté en moyenne de 2,6 % par an, l'ensemble des agents connaissant, pour sa part, une progression moyenne annuelle de 1,3 %. Après avoir progressé de +5,1 % en 2006, de +4,3 % en 2007 et de +3,2 % en 2008, le nombre de non-titulaires augmente de +1,6 % entre 2008 et 2009, dans un contexte de stabilisation de l'emploi public tous statuts confondus.

Sur les dix dernières années, la part de non-titulaires dans la FPH s'est nettement accrue, passant de 11,7 % en 1998 à 15,9 % en 2009. Cependant, la hausse constatée en 2009 (+1,2 %) est moins accentuée que celle des années 2008 (+6,8 %) et 2007 (+6,7 %). En hausse continue depuis 1998 (+1,0 % en 2008, +4,9 % en 2007 et +6,9 % en 2006), le nombre de non-titulaires de la FPT baisse légèrement, soit -0,6 % en 2009.

Tableau V 1.1-10 : Évolution des non-titulaires dans les trois fonctions publiques depuis 1998

	1998 (1)		2008 (1)		2009		Évolution 1998 - 2009		Évolution 2008 - 2009	
	Non titulaires	Part de non-titulaires (en %)	Non titulaires	Part de non-titulaires (en %)	Non titulaires	Part de non-titulaires (en %)	En effectifs	En moyenne par an (en %)	En effectifs	En %
FPE	307 706	12,5	347 075	14,3	360 907	15,1	53 201	1,5	13 832	4,0
FPT (2)	260 959	20,9	357 304	20,2	355 001	19,7	94 042	2,8	-2 303	-0,6
FPH	105 777	11,7	173 212	16,0	175 355	15,9	69 578	6,3	2 143	1,2
FPE + FPT +	**674 442**	**14,6**	**877 591**	**16,6**	**891 263**	**16,8**	**216 821**	**2,6**	**13 672**	**1,6**

Sources : FGE, Colter, DADS, SIASP, Insee ; enquête SAE, Drees. Traitement DGAFP, bureau des statistiques, des études et de l'évaluation.
Champ : emplois principaux, tous statuts. Hors bénéficiaires d'emplois aidés.
(1) Actualisation par rapport à l'édition précédente : les résultats sur la FPE sont issus principalement du FGE de l'Insee, et pour une partie, de la nouvelle source d'information SIASP (de l'Insee) qui a vocation à être utilisée pour le suivi de l'emploi et des rémunérations dans l'ensemble de la fonction publique à partir des données 2010.
(2) Les données disponibles pour l'année 1998 ne permettent pas de distinguer les médecins de la FPT des non-titulaires. Afin de rendre les comparaisons dans le temps possible, nous procédons à ce même regroupement pour 2009. Pour information, on compte 665 médecins dans la FPT en 2009.

Fin 2009, la fonction publique de l'État emploie une proportion de non-titulaires supérieure à celle de 1998

Sous réserve des précautions d'interprétation liées au système d'information (voir l'encadré 6), les données attestent d'une hausse du recours aux non-titulaires sur longue période dans la fonction publique de l'État : depuis 1998, leur part dans l'emploi (ministères et ÉPA réunis) a progressé de 2,5 points. Cette augmentation a été plus marquée au cours des années récentes : la part de non-titulaires est passée de 13,4 % fin 2007 à 14,3 % fin 2008, puis à 15,1 % fin 2009. Fin 2009, on dénombre ainsi 360 907 agents non titulaires dans l'ensemble de la FPE. La prise en compte de la quotité de temps de travail de ces agents au 31 décembre 2009 aboutit à évaluer le nombre d'équivalent temps plein (ETP) à 288 807 : en moyenne, un agent non titulaire de l'État travaille à hauteur de 80 % d'un temps plein.

Tableau V 1.1-11 : Effectifs physiques, en équivalents temps plein et en équivalents année-travail des non-titulaires dans la FPE en 2009

	Effectifs physiques au 31/12/2009	ETP au 31/12/2009	EAT
Ministères	131 542	107 000	108 745
ÉPA	229 365	181 807	188 232
Total FPE	**360 907**	**288 807**	**296 977**

Sources : FGE, SIASP, Insee. Traitement DGAFP, bureau des statistiques, des études et de l'évaluation.
Champ : emplois principaux, non titulaires. Métropole, DOM, COM et étranger.
ETP : équivalents temps plein. EAT : équivalents année-travail.

La mesure de la force de travail disponible sur l'année entière nécessite de prendre en compte l'ensemble des agents ayant travaillé sur la période (qu'ils soient ou non présents au 31 décembre), leur quotité de temps de travail (temps plein ou quotité de temps partiel le cas échéant), ainsi que la durée travaillée sur l'année. C'est ce que mesurent les équivalents années-travail (EAT), évalués depuis 2007 sur les données du fichier général de l'État (voir l'encadré 3). Le volume de travail disponible au cours de l'année 2009 s'élève ainsi pour les non-titulaires de l'État (ministères et ÉPA réunis) à 296 977 EAT, contre 296 776 en 2008.

En 2009, parmi les 360 900 agents non titulaires de l'État, 131 500 sont employés par les ministères et 229 400 par les ÉPA.

Tableau V 1.1-12 : Non-titulaires de la fonction publique de l'État entre 2008 et 2009

		2008 (1)	2009	Évolution 2008 à 2009
Ministères	**Non-titulaires des ministères**	**139 826**	**131 542**	**-8 284**
	Dont MI-SE	*2 490*	*924*	*-1 566*
	Autres non titulaires	*137 336*	*130 618*	*-6 718*
	Effectifs totaux ministères	2 120 198	2 043 648	-76 550
	Part de non-titulaires (en %)	6,6	6,4	-0,2
ÉPA	**Non-titulaires des EPLE (2)**	**77 114**	**73 067**	**-4 047**
	Assistants d'éducation (3)	*61 667*	*46 991*	*-14 676*
	Autres non-titulaires (3)	*15 447*	*26 076*	*10 629*
	Effectifs totaux EPLE	78 528	74 488	-4 040
	Part de non-titulaires (en %)	98,2	98,1	-0,1
	Non-titulaires des autres ÉPA (4)	**130 135**	**156 298**	**26 163**
	Effectifs totaux Autres ÉPA	222 918	274 228	51 310
	Part de non-titulaires	58,4	57,0	-1,4
	Non-titulaires ensemble des ÉPA	**207 249**	**229 365**	**22 116**
	Effectifs totaux Ensemble ÉPA	301 446	348 716	47 270
	Part de non-titulaires (en %)	68,8	65,8	-3,0
Total FPE	**Non-titulaires de la FPE**	**347 075**	**360 907**	**13 832**
	Effectifs totaux FPE	2 421 644	2 392 364	-29 280
	Part de non-titulaires (en %)	14,3	15,1	

Sources : FGE, DADS, SIASP, Insee. Traitement DGAFP, bureau des statistiques, des études et de l'évaluation.
Champ : emplois principaux. Hors bénéficiaires d'emplois aidés. Métropole, DOM, COM et étranger.
Note : les adjoints de sécurité (Police nationale) sont intégrés à partir de 2002.
(1) Actualisation par rapport à la publication précédente : les résultats sur la FPE sont issus principalement du FGE de l'Insee, et pour une partie, de la nouvelle source d'information SIASP (de l'Insee) qui a vocation à être utilisée pour le suivi de l'emploi et des rémunérations dans l'ensemble de la fonction publique à partir des données 2010.
(2) Les EPLE comprennent les établissements d'enseignement du second degré de l'Éducation, ainsi que les lycées agricoles.
(3) Certains assistants d'éducation peuvent avoir été mal comptabilisés en 2009 et intégrés parmi les « autres non-titulaires » compte tenu de la combinaison des sources d'information.
(4) Incluant en 2009 les 15 000 agents sous statut privé appartenant aux Assedic qui relevaient en 2008 du secteur privé et sont désormais comptabilisés avec les effectifs de Pôle emploi.

Rappelons que cette répartition des non-titulaires entre ministères et ÉPA (36 % et 64 % respectivement) est déformée par le mode de comptabilisation des non-titulaires : les agents, titulaires ou non titulaires, attribués aux ÉPA dans ce rapport sont uniquement ceux rémunérés sur le budget propre des établissements (voir l'encadré 6).

Entre 2008 et 2009, la population des non-titulaires de la fonction publique de l'État (ministères et ÉPA) a augmenté de 4 % (+13 832 personnes), essentiellement du fait de l'inclusion dans le périmètre de 15 000 agents de Pôle Emploi sous statut privé, alors que globalement, les effectifs de la FPE ont diminué de -1,2 % sur la période. Le nombre de non-titulaires dans les ministères est en baisse (-8 300 personnes en 2009). À l'inverse les effectifs des non-titulaires dans les établissements publics administratifs sont toujours orientés à la hausse (+22 100 personnes, après +10 700 agents en 2008).

Au sein des ministères, le transfert des postes budgétaires de personnels de surveillance vers les budgets des établissements publics locaux d'enseignement représente encore une diminution de 1 600 MI-SE, après une baisse de près de 2 700 en 2008 et 4 800 en 2007. Ce transfert s'effectue parallèlement à l'extinction progressive des emplois de MI-SE au profit des assistants d'éducation (voir typologie ci-dessous). Les autres catégories de non-titulaires des ministères voient leur nombre baisser de 4,9 % (-6 700 personnes).

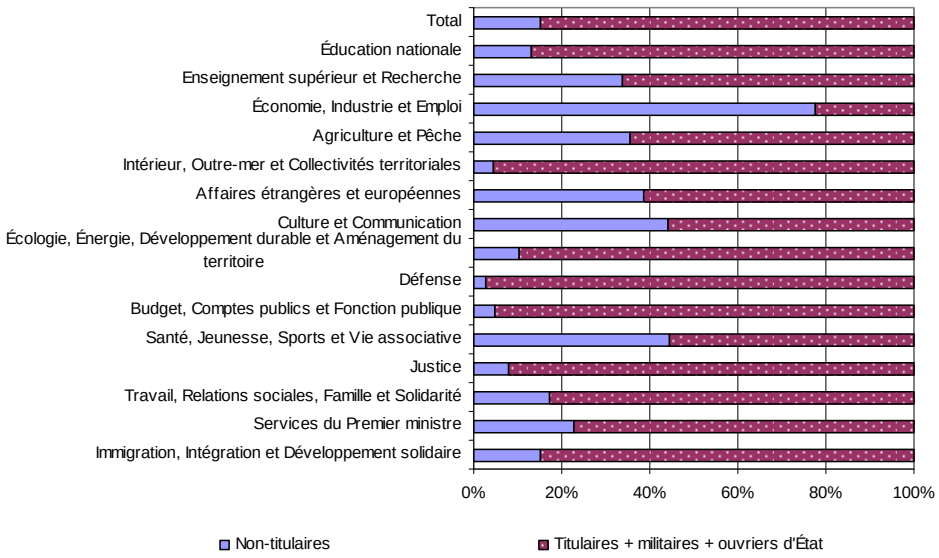
Dans les EPLE, le nombre de non-titulaires baisse de 4 000 agents. Compte tenu de la combinaison des sources d'information (voir encadré 1), certains assistants d'éducation peuvent être mal comptabilisés en 2009 et intégrés aux effectifs des « autres non-titulaires ». Il est donc difficile d'évaluer leur nombre en 2009 et leur évolution au cours de la dernière année. Cependant après plusieurs années de forte augmentation (+15 500 en 2006, +6 500 en 2007), leur nombre avait tendance à se stabiliser en 2008 (+500), la quasi-totalité d'entre eux exerçant leurs fonctions à temps partiel.

Dans les autres ÉPA, le nombre de non-titulaires est en hausse de 26 163 (+20,1 % par rapport à 2008). Cette augmentation concerne en premier lieu Pôle emploi et les universités avec +15 000 et +13 000 non-titulaires respectivement en 2009. Viennent ensuite les instituts nationaux polytechniques (+1 200 non-titulaires en 2009), l'Institut national de la santé et de la recherche médicale (INSERM) (+600), le Centre national de la recherche scientifique (CNRS) (+600) et l'Institut national des sciences appliquées (+500). Dans ces établissements, l'augmentation du nombre de non-titulaires s'accompagne par ailleurs d'une baisse du nombre de titulaires.

Ces résultats sont à considérer avec prudence. En effet, s'agissant des ÉPA, les déclarations annuelles de données sociales (DADS) constituent la source essentielle des données. Il est encore possible, malgré les progrès apportés par l'introduction de la nouvelle norme « DADS-U » de remplissage des déclarations, que le statut soit dans certains cas appréhendé de façon hétérogène.

Graphique V 1.1-8 : Part de non-titulaires dans l'ensemble des effectifs (y compris ÉPA), selon le ministère au 31 décembre 2009

(en %)



Sources : FGE, SIASP, Insee. Traitement DGAFP, bureau des statistiques, des études et de l'évaluation.
Champ : emplois principaux. Ministères et ÉPA. Hors bénéficiaires d'emplois aidés. Métropole, DOM, COM et étranger.
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, de l'Énergie, du Développement durable et de l'Aménagement du territoire.

L'analyse par ministère montre que la proportion de non-titulaires dans les effectifs d'un ministère, y compris ceux de ses établissements publics administratifs sous tutelle, dépend fortement du poids de ses ÉPA, et particulièrement de ses ÉPA dérogatoires (voir l'encadré 4). C'est ainsi que les ministères de la Santé, Jeunesse, Sports et Vie associative, et de la Culture et des Affaires étrangères (situation spécifique avec les recrutés locaux) affichent des taux de non-titulaires élevés. Mais c'est au ministère de l'Économie, Industrie et Emploi que la part de non-titulaires est la plus forte. La progression observée sur un an (de 66 % à 78 %) s'explique par la création officielle de Pôle emploi, né de la fusion de l'ANPE et des Assedic. Depuis le 1er janvier 2009, 15 000 agents sous statut de droit privé travaillant dans les Assedic, et comptabilisés auparavant dans le secteur privé, sont intégrés dans les effectifs de Pôle emploi. Cet ÉPA compte ainsi 43 449 non-titulaires fin 2009, soit 99 % de son effectif total.

En termes de qualification des emplois, dans la FPE, les non-titulaires sont moins souvent de catégorie A que les titulaires (30,2 % contre 62,6 %). Cela s'explique notamment par un plus faible taux de non-titulaires chez les enseignants qui représentent une part importante des agents en catégorie A. Cet écart est toutefois à nuancer du fait de la part importante de catégorie hiérarchique indéterminée en 2009 parmi les non-titulaires (27 %). En effet, compte-tenu de la combinaison des sources d'information en 2009, la catégorie hiérarchique de certains non-titulaires a été mal identifiée. Dans les seuls ministères, 39,2 % des non-titulaires sont de niveau A (avec également une proportion non négligeable de catégorie indéterminée (20,8%)) contre 25,0 % dans les ÉPA.

Tableau V 1.1-13 : Répartition par catégorie hiérarchique des non-titulaires de la FPE au 31 décembre 2009

(en %)

Part	A	B	C	Indéterminée (1)	Total
Ministères	39,2	23,0	17,5	20,3	100,0
ÉPA	25,0	34,6	9,9	30,5	100,0
Total	**30,2**	**30,3**	**12,7**	**26,8**	**100,0**

Sources : FGE, SIASP, Insee. Traitement DGAFP, bureau des statistiques, des études et de l'évaluation.
Champ : emplois principaux, non titulaires. Hors bénéficiaires d'emplois aidés. Métropole, DOM, 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, en particulier pour les non-titulaires.

La proportion des agents de catégorie B est, pour sa part, plus importante parmi les non-titulaires (30,3 % contre 19,2 % parmi les titulaires) : cette catégorie est très influencée par le volume de non-titulaires des EPLE (assistants d'éducation). Dans les seuls ministères, 23,0 % des non-titulaires sont de catégorie B. En catégorie C, non-titulaires et titulaires affichent des proportions plus proches (12,7 % pour les premiers, contre 18,2 % pour les seconds).
Hors enseignants, les parts de non-titulaires des ministères (hors ÉPA) sont presque équivalentes parmi les trois catégories hiérarchiques sachant qu'un quart des non-titulaires hors enseignants des ministères est de catégorie hiérarchique indéterminée.

Dans la FPE, les agents non titulaires sont nettement plus jeunes que les titulaires. Fin 2009, 37 % d'entre eux ont moins de 30 ans contre 10 % chez les titulaires. Si la part des 30-39 ans est relativement proche pour ces deux catégories d'agents, les tranches d'âge les plus élevées se différencient nettement selon le statut : la part des 40-49 ans chez les non-titulaires est de 10 points inférieure à celle des titulaires, et celle des 50 ans et plus inférieure de 14 points (19 % chez les non-titulaires, 33 % chez les titulaires). Les pyramides des âges reflètent une temporalité des recrutements et des départs définitifs différenciée selon le statut.

32 % des non-titulaires de la fonction publique de l'État relèvent de catégories très spécifiques

Dans le cadre de la réflexion sur les non-titulaires lancée en 2009 par la DGAFP, de nouveaux travaux statistiques ont permis d'améliorer la connaissance de cette population. Toutefois, compte tenu de la combinaison des sources d'information pour l'année de transition 2009, les caractéristiques de certains non-titulaires peuvent avoir été mal identifiées en 2009 (voir les encadrés 1 et 6).

En 2009, 115 764 personnes (88 572 ETP) appartiennent à des catégories d'emplois très spécifiques en raison de la nature des fonctions exercées. Compte tenu du fait que les fonctions sont, dans certaines de ces catégories, exercées à temps incomplet, on observe qu'en moyenne 100 personnes physiques correspondent à 76,5 équivalents temps plein (ETP) au 31 décembre 2009.
En croisant les définitions juridiques de la population des non-titulaires avec les données statistiques disponibles dans le fichier de paie de 2009, on peut identifier **les trois grandes catégories** de non-titulaires suivantes :

- **Accompagnement et soutien à la mise en œuvre des missions particulières de service public**

On regroupe dans cette catégorie les non-titulaires qui assistent les fonctionnaires dans l'exercice des missions de service public fondamentales pour l'État (enseignement, sécurité, etc.) et qui occupent des emplois temporaires *par nature,* soit :

- **les assistants d'éducation** (63 800 personnes, 45 700 ETP) y compris les maîtres d'internat et surveillants d'externat (il en reste encore 1 700[11] environ en 2009 depuis l'instauration du dispositif de 2003, tous ministères et ÉPA confondus[12]). Leur emploi est exercé parallèlement à la poursuite d'études supérieures. Ils représentent 57 % des non-titulaires de catégorie B dans la FPE ;

- les enseignants temporaires et les chercheurs temporaires (28 400 personnes, 22 500 ETP) représentent 22 % des non-titulaires de niveau A. 36 % d'entre eux sont des allocataires de recherche. Les autres exercent notamment des fonctions d'attachés temporaires d'enseignement et de recherche (ATER), de lecteurs de langues, d'enseignants associés, de moniteurs des universités. Ces contrats temporaires sont destinés à des personnes qui préparent des concours dans les corps de l'enseignement ou de la recherche ou à des professionnels extérieurs à l'université qui viennent y enseigner à temps partiel ;

- les recrutés locaux (10 600 personnes, 9 500 ETP, données estimées) sont des personnes recrutées à l'étranger ou dans les collectivités d'Outre-mer et dont le contrat est soumis aux dispositions juridiques locales. Ils occupent principalement des emplois de service, de surveillance et d'ouvriers, mais les emplois de catégorie A représentent tout de même plus du cinquième d'entre eux ;

- les adjoints de sécurité « classiques » de la Police nationale (8 100 personnes ; 7 700 ETP) sont intégrés aux effectifs de non-titulaires depuis l'édition 2007-2008 de ce rapport. La série a été actualisée depuis 2002 (voir fiches thématiques), année où le dispositif « adjoints de sécurité » a été clairement dissocié du dispositif « emplois jeunes » ;

- les personnels de service (2 100 personnes, 1 400 ETP), isolés en tant que tel dans le fichier de paie, sont vraisemblablement des personnes ayant opté pour le droit privé après la loi du 12 avril 2000.
En raison des tâches spécifiques exercées, ces personnels étaient considérés, avant la jurisprudence Berkani (1998), comme relevant du droit privé. La loi du 12 avril 2000 a donné aux personnels alors en

[11] Il reste, au 31.12.2008, 3 700 MI-SE en personnes physiques (Éducation et Agriculture), dont 1 200 au budget des EPLE et 2 500 dans le plafond d'emplois des ministères.
[12] Loi n° 2003-400 du 30 avril 2003 relative aux assistants d'éducation.

fonction la possibilité d'opter avant fin 2000 pour un contrat de droit public de durée indéterminée ou pour le droit privé ;

- les cas particuliers (2 800 personnes, 1 700 ETP) concernent des situations plus ponctuelles d'emploi temporaire ou particulier. On citera par exemple les apprentis, les académiciens ou les aumôniers des prisons.

Au total, ces 115 764 non-titulaires représentent 32,1 % des non-titulaires de la fonction publique de l'État (ministères et ÉPA) et 4,8 % de l'ensemble des agents. Parmi eux, les assistants d'éducation (et MI-SE) et les personnels enseignants associés des universités constituent une partie importante des cas de recrutement prévus par les articles 3 et 5 de la loi du 11 janvier 1984. Les adjoints de sécurité, les personnels de service de droit privé et les cas particuliers sont ou ont été, pour leur part, recrutés sur d'autres fondements législatifs. Ces sous-catégories sont recrutées avec des règles particulières et pour une durée déterminée.

- **Offre d'une expertise ou de compétences techniques particulières au sein des établissements publics à caractère administratif (emplois statutaires de non-titulaires des ÉPA dérogatoires**)

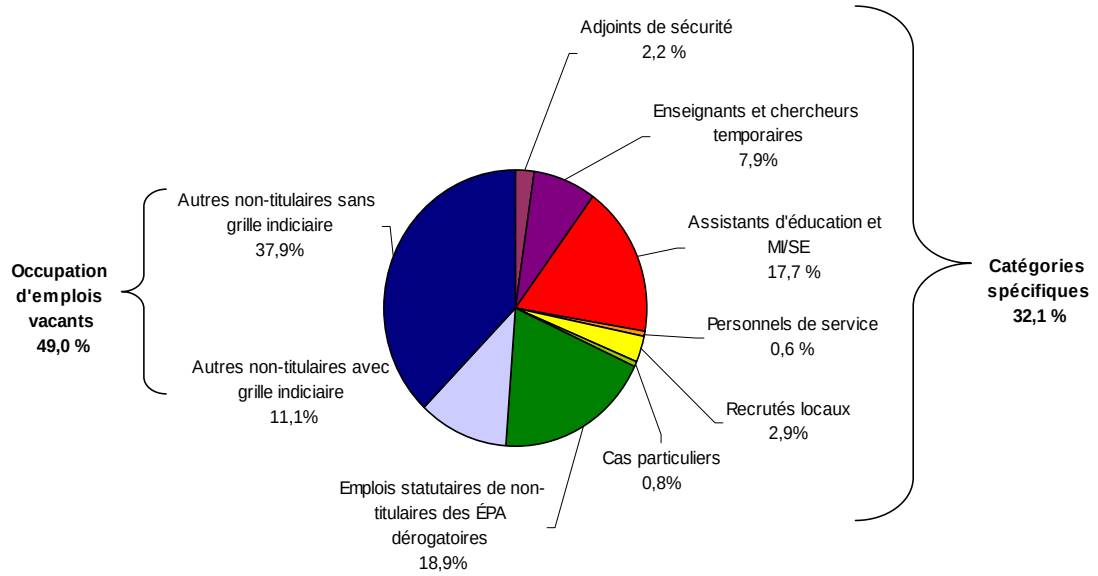
Au sein de cette catégorie, on regroupe les agents recrutés par les établissements publics administratifs dits dérogatoires, c'est-à-dire ceux qui, conformément à l'article 3 de la loi du 11 janvier 1984, peuvent recruter des non-titulaires sur leurs emplois permanents par des contrats à durée indéterminée en raison du caractère particulier de leur mission. Une quarantaine d'établissements est concernée, parfois pour certains types d'emplois seulement (personnels ouvriers, emplois commerciaux, par exemple).
Figurent notamment, parmi les ÉPA « dérogatoires », Pôle emploi, les agences de l'eau, les centres régionaux des œuvres universitaires et scolaires, le Centre national pour l'aménagement des structures des exploitations agricoles et, de création plus récente, les établissements institués dans le cadre de la politique de sécurité sanitaire. Un peu plus de 68 000 non-titulaires occupent un emploi de ce type, soit environ 18,9 % des non-titulaires de la fonction publique de l'État (ministères et ÉPA) et 30 % des agents non titulaires des seuls établissements publics administratifs.

- **Occupation d'emplois vacants (autres non-titulaires)**

Les agents constituant cette catégorie relèvent essentiellement des cas prévus à l'article 4 et 6 de la loi du 11 janvier 1984.
Dans le cas de l'article 4, il s'agit d'agents, en général de catégorie A, qui occupent des emplois permanents « classiques » de l'administration normalement occupés par des fonctionnaires, pour lesquels il existe soit une difficulté de recrutement, soit un besoin urgent de pourvoir un emploi vacant, soit un besoin de compétence spécialisée ou très technique. Ces agents sont recrutés pour des contrats à durée déterminée de trois ans maximum, renouvelables dans la limite de six ans, éventuellement reconduits en contrat à durée indéterminée (CDI) au-delà.
Dans le cas de l'article 6 (1er alinéa), il s'agit d'agents recrutés pour des fonctions qui impliquent un service à temps incomplet (et qui peuvent être pourvus directement en CDI).
Il peut également s'agir d'agents recrutés sur des besoins occasionnels ou saisonniers (article 6, 2ème alinéa) pour le remplacement de fonctionnaires absents ou en cas de surcroît d'activité, par exemple, avec des durées d'emploi relativement brèves : sur l'ensemble de la catégorie, plus du tiers des non-titulaires présents fin décembre 2009 a travaillé au plus neuf mois au cours de l'année.
Relèvent également de cette troisième catégorie les travailleurs handicapés avant titularisation (article 27 de la loi de 1984), les agents recrutés sur CDI avant la loi du 13 juillet 1983 dits « le-porsiens » (article 82), les personnels de service désormais recrutés sous contrat de droit public depuis la loi du 12 avril 2000 et les agents recrutés dans le cadre du Pacte (Parcours d'accès aux carrières de la fonction publique territoriale, hospitalière et d'État, article 22 bis de la loi de 1984). Le Pacte mis en place en 2006 est un contrat de droit public permettant aux jeunes gens de 16 à moins de 26 ans, sans qualification ou peu diplômés, d'accéder aux corps de catégorie C (et cadres d'emploi des deux autres fonctions publiques). D'une durée d'un an minimum à deux ans maximum alternant formation et stage, le PACTE conduit à la titularisation à l'issue d'une vérification d'aptitude.

Au total, cette troisième catégorie de non-titulaires représente 176 800 personnes fin 2009, soit 48,9 % du total des non-titulaires (ministères et ÉPA). Ces agents peuvent être répartis selon qu'ils sont rattachés ou non à une grille indiciaire, c'est-à-dire qu'ils occupent ou non un emploi sous quasi-statut. Relever d'une grille indiciaire permet ainsi aux agents concernés de connaître un déroulement de carrière similaire aux agents titulaires. Parmi ces 176 800 agents, près d'un quart des agents est rattaché à une grille indiciaire.

Graphique V 1.1-9 : Typologie des non-titulaires de la fonction publique de l'État au 31 décembre 2009
(en %)



Sources : FGE, SIASP, Insee. Traitement DGAFP, bureau des statistiques, des études et de l'évaluation.
Champ : emplois principaux, non titulaires. Hors bénéficiaires d'emplois aidés. Métropole, DOM, COM et étranger.

Le fichier général de l'État ne comporte pas d'éléments concernant la gestion de la carrière des agents. Des informations qui ne concourent pas directement à la paie font notamment défaut : distinction entre contrats de durée déterminée et indéterminée, fondement juridique du contrat, ancienneté des agents dans l'emploi, ancienneté depuis le recrutement, etc. En revanche, le nouveau système d'information sur les agents des services publics (SIASP) fournira progressivement certaines de ces informations.

Jusqu'en juillet 2005, les seuls agents autorisés par la loi à bénéficier de contrats à durée indéterminée étaient ceux recrutés avant juillet 1983 et ceux correspondant à un besoin permanent impliquant un service à temps incomplet. La loi de juillet 2005[13] transposant à la fonction publique française la directive européenne du 28 juin 1999 sur le travail à durée déterminée a ouvert, sous certaines conditions, la possibilité de reconduire les contrats à durée déterminée en contrats à durée indéterminée. Les directions de personnel interrogées par la DGAFP avaient déclaré plus de 8 900 bénéficiaires de la loi au 1er octobre 2006.

La part des non-titulaires dans la fonction publique territoriale continue de baisser

Avec 355 001 non-titulaires fin 2009 (357 300 fin 2008), un agent territorial sur cinq est concerné par ce statut d'emploi (la FPT employant, par ailleurs, 1,403 million de titulaires et 47 900 assistantes maternelles[14]). La diminution tendancielle de la part de non-titulaires dans l'emploi territorial (20,9 % en 1998, 20,9 en 2006, 20,8 % en 2007, 20,2 %[15] en 2008, 19,7 % en 2009) avait été ralentie en 2006 par le transfert des personnels ouvriers et de service en provenance des établissements d'enseignement de la fonction publique de l'État dans le cadre de l'acte II de la décentralisation. En 2006, ce transfert vers les régions et les départements ne concernait que des non-titulaires : 6 900 agents non titulaires de l'État ont ainsi été accueillis dans les nouveaux cadres d'emploi de la FPT. En 2007 et 2008, ce sont essentiellement des titulaires qui ont été transférés.

Le recrutement de non-titulaires répond souvent à des besoins occasionnels ou saisonniers. On observe d'ailleurs une augmentation régulière de la part des non-permanents parmi les non-titulaires : 34 % fin 1999; 39 % fin 2001 et 43 % fin 2003, 49 % fin 2005 et 50 % fin 2007[16].

[13] Loi n° 2005-843 du 26 juillet 2005 portant diverses mesures de transposition du droit communautaire à la fonction publique, chapitre III.
[14] Les assistantes maternelles peuvent avoir été mal identifiées en 2009, compte tenu du changement de sources d'information : leur nombre est vraisemblablement sous-évalué (49 800 en 2009, contre 55 800 en 2008 dans l'enquête Colter) et celui des non-titulaires pourrait être surestimé.
[15] Les hypothèses retenues pour l'instant pour procéder aux premières rétropolations des séries ont pu jouer à la baisse sur le taux de non-titulaires en 2008. L'amélioration du comptage des non-titulaires et des assistantes maternelles devrait à terme permettre de consolider les séries.
[16] Hors assistantes maternelles. Source : *Synthèse nationale des rapports au CTP sur l'état des collectivités territoriales* (publication bisannuelle).

Tableau V 1.1-14 : Non-titulaires de la fonction publique territoriale par filière d'emploi au 31 décembre 2009

(En %)

Filière	Poids de la filière dans les effectifs totaux (hors assistantes maternelles)	Part de non-titulaires dans la filière
Administrative	24,6	16,7
Animation	4,2	40,3
Culturelle	4,1	30,7
Sportive	1,1	26,8
Sociale	9,0	21,5
Médico-sociale	4,1	21,9
Médico-technique	0,2	34,2
Incendie et secours	2,2	0,6
Sécurité	1,1	3,8
Technique	44,9	14,6
Hors filières (1)	3,4	78,9
Non déterminée	1,2	55,8
Total (2)	**100,0**	**20,2**

Source : SIASP, Insee. Traitement DGAFP, bureau des statistiques, des études et de l'évaluation.
Champ : emplois principaux, tous statuts. Hors bénéficiaires d'emplois aidés et hors assistantes maternelles.
(1) Il s'agit des emplois non classables ailleurs, comme, par exemple, les collaborateurs de cabinet, apprentis, etc.
(2) Les assistantes maternelles, que les conditions statutaires d'emploi placent en dehors de la référence aux filières, n'étant pas comprises dans les effectifs, la proportion de non-titulaires passe de 19,7 % du tableau 1.2-10 à 20,2 % ici.
Lecture : hors assistantes maternelles, la filière administrative représente 24,6 % des effectifs de la FPT. Dans cette filière, on compte 16,7 % de non-titulaires.

Dans la filière animation, fortement pourvoyeuse d'emplois occasionnels ou saisonniers, 40,3 % des agents sont non titulaires, proportion qui se décline à l'identique dans les cadres d'emplois correspondants : animateurs et adjoints territoriaux d'animation[17].

Néanmoins, ces cadres d'emplois, pour spécifiques qu'ils soient, pèsent moins dans l'emploi de la FPT que ceux de la filière technique. Au sein de cette filière, qui rassemble 47,9 % de titulaires et 32,5 % de non-titulaires, le cadre d'emploi des adjoints techniques territoriaux regroupe un cinquième de l'ensemble des non-titulaires de la FPT (21 %). Ce cadre d'emplois, qui remplace notamment celui des agents d'entretien[18], se caractérise en effet par un mode d'exercice irrégulier, propice au recours à des non-titulaires.

[17] Anciennement appelé « adjoint d'animation », cadre d'emploi supprimé en 2007.
[18] Cadre d'emploi supprimé en 2007.

Tableau V 1.1-15 : Répartition des non-titulaires par cadre d'emploi dans la fonction publique territoriale au 31 décembre 2009 (hors assistantes maternelles)
(En %)

	Répartition des non-titulaires par cadre d'emploi	Proportion de non-titulaires par cadre d'emploi
Adjoints techniques territoriaux	21,0	14,3
Adjoints administratifs territoriaux	6,3	9,7
Adjoints territoriaux d'animation	5,7	34,9
Agents sociaux	4,3	34,3
Attachés	3,8	25,0
Adjoints techniques territoriaux des établissements d'enseignement	3,0	10,6
Rédacteurs	1,8	9,6
Agents spécialisés des écoles maternelles	1,6	11,0
Assistant territoriaux socio-éducatifs	1,5	16,3
Techniciens territoriaux	1,5	19,3
Ingénieurs territoriaux	1,4	19,9
Auxiliaires de soins territoriaux	1,3	31,4
Animateurs territoriaux	1,1	38,3
Auxiliaires de puériculture territoriaux	1,0	13,9
Educateurs des activités physiques et sportives	1,0	24,7
Assistants d'enseignement artistique	1,0	29,3
Emplois inclassables ou inconnus (1)	17,0	52,5
Autres cadres d'emploi	25,6	25,8
Total (2)	**100,0**	**20,2**

Source : SIASP, Insee. Traitement DGAFP, bureau des statistiques, des études et de l'évaluation.
Champ : emplois principaux, tous statuts. Hors bénéficiaires d'emplois aidés et hors assistantes maternelles.
(1) Le changement de sources d'information ne permet pas à ce stade d'améliorer davantage la qualité de la variable « cadre d'emploi » pour les données relatives à 2009.
(2) Les assistantes maternelles, que les conditions statutaires d'emploi placent en dehors de la référence aux filières, n'étant pas comprises dans les effectifs, la proportion de non-titulaires passe de 19,7 % du tableau 1.1-10 à 20,2 % ici.

La part des non-titulaires a progressé dans la fonction publique hospitalière, mais à un rythme plus modéré en 2009

La fonction publique hospitalière emploie, outre les 816 048 titulaires et les 106 688 médecins, environ 175 355 non-titulaires fin 2009. La part des non-titulaires s'est accrue de 4,2 points en dix ans dans la FPH, passant de 11,7 % en 1998 à 15,9 % en 2009. Le nombre de non-titulaires augmente de +1,2 % entre 2008 et 2009, soit une progression bien inférieure à celle observée en moyenne par an depuis 1998 (4,7%).

Le changement de plan comptable des établissements de santé publics consécutive au décret 2005-1474 du 30 novembre 2005 s'est traduit par une modification des catégories de non-titulaires des établissements de santé dans l'enquête SAE de la Drees. Depuis les données 2007, les agents occupant un emploi permanent mais recrutés en CDD ont été transférés du compte 6413 au compte 6415. Ne figurent plus au compte 6413 que les non-titulaires en CDI. Anciennement répartis entre « non-titulaires sur emploi permanent » et « non-titulaires sur crédits de remplacement », les non-titulaires de la FPH sont désormais ventilés selon la nature de leur contrat « en CDD » ou « en CDI ».

Suite au changement de sources d'information, la qualité de la variable portant sur la nature du contrat dans SIASP 2009, ne permet pas, à ce stade, de ventiler les effectifs de non-titulaires dans la fonction publique hospitalière par nature de contrat (CDD-CDI), contrairement aux éditions précédentes.

Des structures de qualification différentes dans les trois fonctions publiques

Les catégories (ou niveaux) hiérarchiques[19] de la fonction publique correspondent pour la catégorie A à des fonctions de conception, de direction et d'encadrement ; pour la catégorie B, à des fonctions d'application et de rédaction ; et pour la catégorie C, à des fonctions d'exécution. La catégorie A est comparable aux cadres, la catégorie B aux professions intermédiaires, la catégorie C aux employés et ouvriers.

[19] 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.

La qualification des emplois est plus élevée dans la fonction publique de l'État

La catégorie A est prépondérante dans la fonction publique de l'État en raison du poids des enseignants. La part de cadres y est beaucoup plus forte que dans les deux autres fonctions publiques (tableau V 1.1-16) ou dans le secteur privé : fin 2009, 50 % des agents appartiennent à cette catégorie dans la FPE (56 % hors militaires) contre 8 % dans la fonction publique territoriale, 15 % dans la fonction publique hospitalière, en y incluant les médecins, et 17 % dans le secteur privé[20]. Au total, dans les trois fonctions publiques réunies, près de trois agents sur dix appartiennent à la catégorie A.

Tableau V 1.1-16 : Répartition par catégorie hiérarchique des effectifs des trois fonctions publiques aux 31 décembre 1998 et 2009
(en %)

	Catégorie A		Catégorie B		Catégorie C		Catégorie Indeterminée (1)		Total	
	1998	2009	1998	2009	1998	2009	1998	2009	1998	2009
Fonction publique de l'État (ministères et ÉPA)	**39,3**	**49,6**	**28,4**	**25,8**	**31,1**	**20,6**	**1,3**	**4,0**	**100,0**	**100,0**
Agents civils	43,2	55,6	22,8	21,1	32,5	18,6	1,4	4,7	100,0	100,0
dont enseignants et chercheurs (2)	*77,1*	97,7	*22,9*	2,3	*0,0*	0,0	*0,0*	0,0	*100,0*	100,0
hors enseignants et chercheurs	*17,0*	24,2	*22,8*	35,2	*57,7*	32,5	*2,5*	8,2	*100,0*	100,0
Militaires (y compris volontaires)	13,4	13,5	64,4	53,6	21,7	32,9	0,5	0,0	100,0	100,0
Fonction publique territoriale	**7,9**	**8,4**	**12,8**	**13,0**	**79,3**	**76,1**	**0,0**	**2,5**	**100,0**	**100,0**
Fonction publique hospitalière	**12,7**	**15,3**	**31,5**	**30,6**	**40,3**	**48,6**	**15,6**	**5,4**	**100,0**	**100,0**
Trois fonctions publiques	**25,5**	**28,4**	**24,8**	**22,4**	**46,0**	**45,4**	**3,7**	**3,8**	**100,0**	**100,0**
dont civils non enseignants	*12,4*	14,8	*21,4*	24,2	*61,1*	56,1	*5,1*	4,9	*100,0*	100,0

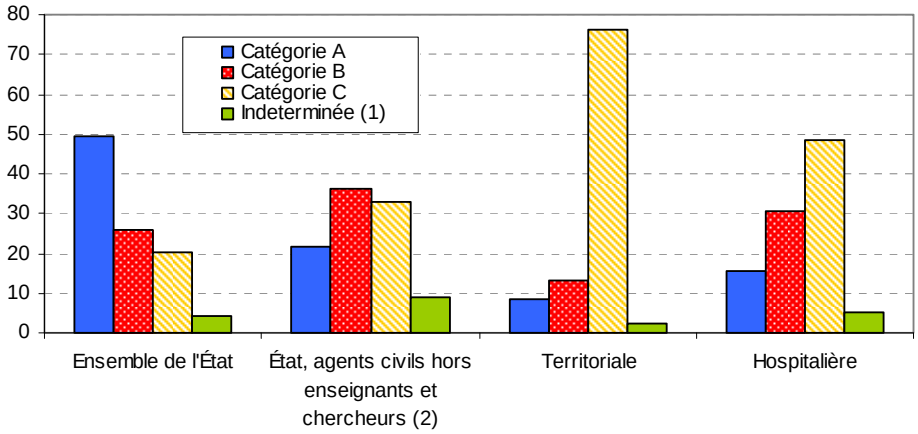
Sources : FGE, Colter, DADS, SIASP, Insee ; enquête SAE, Drees. Traitement DGAFP, bureau des statistiques, des études et de l'évaluation.
Champ : emplois principaux, tous statuts. Hors emplois aidés.
FPE : métropole, DOM, COM et étranger. FPT : métropole et DOM. FPH : métropole et DOM.
Note de lecture : au 31 décembre 2009, 55,6 % des agents civils de l'État appartiennent à la catégorie A.
Note : les adjoints de sécurité (Police nationale) sont intégrés à partir de 2002.
(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.
(2) Enseignants et chercheurs : professeurs de l'enseignement supérieur, chercheurs, professeurs agrégés, certifiés et assimilés, enseignants SAI, enseignants en coopération, chercheurs SAI, professeurs des collège et maîtres auxiliaires, instituteurs et assimilés. Les données disponibles pour l'année 1998 ne permettent pas de distinguer les enseignants et les chercheurs. Afin de rendre les comparaisons dans le temps possible, nous procédons à ce même regroupement pour 2009. Pour information, on compte 797 chercheurs au 31 décembre 2009.

La catégorie C concentre la plus grande proportion d'agents des trois fonctions publiques : 45 % des personnels toutes fonctions publiques réunies. Cette part varie cependant selon les fonctions publiques. Ainsi les agents de niveau C représentent plus des trois quarts des effectifs de la FPT, 49 % dans la FPH et 21 % dans la FPE.

Hors enseignants et chercheurs de l'État, la part de la catégorie C représente plus de la moitié (56 %) des agents civils des trois fonctions publiques ; les parts des niveaux A et B passent respectivement à 15 % et 24 %. La FPH, dont presque un tiers des agents relève de la catégorie B (les infirmiers appartiennent actuellement à cette catégorie), contribue fortement au poids de cette catégorie dans l'ensemble de la fonction publique.

[20] Évaluation DGAFP, bureau des statistiques, des études et de l'évaluation, à partir des données du dernier trimestre 2009 de l'enquête Emploi de l'Insee sur le champ des salariés du privé.

Graphique V 1.1-10 : Répartition des effectifs physiques par catégorie hiérarchique dans chacune des trois fonctions publiques au 31 décembre 2009
(en %)



Sources : SIASP, Insee. Traitement DGAFP, bureau des statistiques, des études et de l'évaluation.
Champ : emplois principaux, tous statuts. Hors bénéficiaires d'emplois aidés. FPE : métropole, DOM, COM et étranger. FPT : métropole et DOM. FPH : métropole et DOM ; y compris internes et résidents.
(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.
(2) Enseignants et chercheurs : professeurs de l'enseignement supérieur, chercheurs, professeurs agrégés, certifiés et assimilés, enseignants SAI, enseignants en coopération, chercheurs SAI, professeurs des collège et maîtres auxiliaires, instituteurs et assimilés.

De 1998 à 2009, la part des cadres s'est accrue de plus de dix points dans la fonction publique de l'État

La part des agents de catégorie A dans l'ensemble de la FPE est passée de 39 % en 1998 à 50 % en 2009. Sur la même période, les poids des catégories B et C se sont réduits, respectivement de 3 et 11 points. La répartition par catégorie hiérarchique du personnel des établissements publics administratifs (ÉPA) diffère de celle des agents des ministères : les cadres et la catégorie C sont relativement moins nombreux dans les ÉPA, alors que la catégorie intermédiaire (niveau B) représente 29 % des agents dans les ÉPA contre un quart dans les ministères (tableau V 1.2.1-17). Près de la moitié des agents de catégorie B dans les ÉPA sont des assistants d'éducation en fonction dans les établissements publics locaux d'enseignement (47 000 agents) ; viennent ensuite les conseillers de Pôle emploi (16 000 agents) et les techniciens de recherche du CNRS (3 800 agents).

Tableau V 1.1-17 : Répartition des effectifs de la fonction publique de l'État par catégorie hiérarchique depuis 1998

	Ministères			Établissements publics administratifs			Total		
	1998 (en %)	2009 (en %)	*Évolution 1998-2009 (en points)*	1998 (en %)	2009 (en %)	*Évolution 1998-2009 (en points)*	1998 (en %)	2009 (en %)	**Évolution 1998-2009 (en points)**
A	39,0	51,9	*12,9*	39,4	35,6	*-3,8*	39,1	49,6	**10,5**
B	29,0	25,3	*-3,7*	20,5	28,7	*8,2*	28,3	25,8	**-2,6**
C	31,3	21,5	*-9,8*	31,6	15,6	*-16,0*	31,3	20,6	**-10,7**
Indeterminée (1)	0,7	1,3	*0,7*	8,4	20,1	*11,6*	1,3	4,0	**2,7**
Total	100,0	100,0	-	100,0	100,0	-	100,0	100,0	**-**

Sources : FGE, DADS, SIASP, Insee. Traitement DGAFP, bureau des statistiques, des études et de l'évaluation.
Champ : emplois principaux, tous statuts. Hors emplois aidés. Métropole, DOM, COM et étranger.
Note de lecture : la part de la catégorie A s'élève, au 31 décembre 2009, à 51,9 % des effectifs des ministères. Elle a augmenté de 12,9 points entre 1998 et 2009.
Note : les adjoints de sécurité (Police nationale) sont intégrés à partir de 2002.
(1) La qualité de la catégorie hiérarchique doit faire l'objet d'améliorations dans la nouvelle source d'information (SIASP) assurant le suivi statistique des agents de la fonction publique, en particulier pour les non-titulaires.

Parmi les agents titulaires des ministères, la part des cadres s'est accrue d'environ 17 points entre 1998 et 2009, passant de 46,2 % à 63,1 % (tableau V1.2.1-18), soit une progression de 2,2 % en moyenne chaque année depuis 1998[21]. Cette évolution est en grande partie due au remplacement progressif du corps des instituteurs, classé en catégorie B jusqu'en 1990, par le corps des professeurs des écoles, classé en A : entre 1998 et 2009, le nombre d'enseignants de catégorie B dans les ministères a en moyenne diminué de 25,1 % chaque année, portant à 11 000 le nombre d'instituteurs au 31 décembre 2009 (contre 14 000 fin 2008). La diminution du nombre d'instituteurs contribue donc aussi à la baisse du poids de la catégorie B dans l'ensemble des agents titulaires des ministères.

21 Voir aussi la fiche thématique 1.3 pour une évolution sur vingt et un ans.

La requalification du corps d'encadrement et d'application de la Police nationale de C en B entre 2005 et 2006 qui concerne plus de 100 000 agents (voir encadré 7), contribue quant à elle à la hausse du poids de la catégorie B sur la période récente au détriment du niveau C sur la période étudiée.

Entre 2008 et 2009, le poids de la catégorie C dans l'ensemble des agents titulaires des ministères a reculé de près de 0,9 point, passant de 18,4 à 17,5 %. Cette évolution s'explique essentiellement par la poursuite en 2009 du transfert des personnels techniciens, ouvriers et de service (TOS) de l'Éducation nationale vers la FPT, conformément à la loi du 13 août 2004 relative aux libertés et responsabilités locales. En effet, on observe entre fin 2008 et fin 2009 une baisse de 8,1 % des agents de catégorie C parmi les titulaires de l'ensemble des ministères.

Tableau V 1.1-18 : Enseignants(1) et non-enseignants parmi les titulaires des ministères depuis 1998

		1998 (2)	2008 (2)	2009	**Évolution 1998-2009 en moyenne annuelle (en %)**	Évolution 2008-2009 (en %)
Total titulaires	A	775 335	994 114	965 525	**2,2%**	-2,9%
	B	374 204	303 067	296 582	**-2,3%**	-2,1%
	C	527 973	292 275	268 532	**-6,5%**	-8,1%
	Total	1 677 512	1 589 456	1 530 639	**-0,9%**	-3,7%
	Part de catégorie A (en %)	**46,2**	**62,5**	**63,1**		
Enseignants et chercheurs (1)	A	625 104	811 419	786 104	**2,3%**	-3,1%
	B	199 864	13 977	11 103	**-25,1%**	-20,6%
	A+B	824 968	825 396	797 207	**-0,3%**	-3,4%
	Part de catégorie A (en %)	**75,8**	**98,3**	**98,6**	**2,7%**	0,3%
Hors enseignants et chercheurs	A	150 231	182 695	179 421	**1,8%**	-1,8%
	B	174 340	289 090	285 479	**5,1%**	-1,2%
	C	527 973	292 275	268 532	**-6,5%**	-8,1%
	Total	852 544	764 060	733 432	**-1,5%**	-4,0%
	Part de catégorie A (en %)	**17,6**	**23,9**	**24,5**		

Sources : FGE, DADS, SIASP, Insee. Traitement DGAFP, bureau des statistiques, des études et de l'évaluation.
Champ : emplois principaux, titulaires des ministères. Hors emplois aidés. Métropole, DOM, COM et étranger.
Note de lecture : la part de la catégorie A s'élève au 31 décembre 2009 à 63,1 % des titulaires des ministères (hors ÉPA). Hors enseignants, la catégorie A représente, à cette même date, 24,5 % des agents titulaires des ministères.
(1) Enseignants et chercheurs : professeurs de l'enseignement supérieur, chercheurs, professeurs agrégés, certifiés et assimilés, enseignants SAI, enseignants en coopération, chercheurs SAI, professeurs des collèges et maîtres auxiliaires, instituteurs et assimilés. Les données disponibles pour l'année 1998 ne permettent pas de distinguer les enseignants et les chercheurs. Afin de rendre les comparaisons dans le temps possible, nous procédons à ce même regroupement pour 2008 et 2009. Pour information, on compte 797 chercheurs au 31 décembre 2009.
(2) Actualisation par rapport à la publication précédente : les résultats sur la FPE sont issus principalement du FGE de l'Insee, et pour une partie, de la nouvelle source d'information SIASP (de l'Insee) qui a vocation à être utilisée pour le suivi de l'emploi et des rémunérations dans l'ensemble de la fonction publique à partir des données 2010.

Encadré 7 : Les requalifications statutaires et indiciaires dans les corps actifs de la Police nationale et de l'Administration pénitentiaire (1)

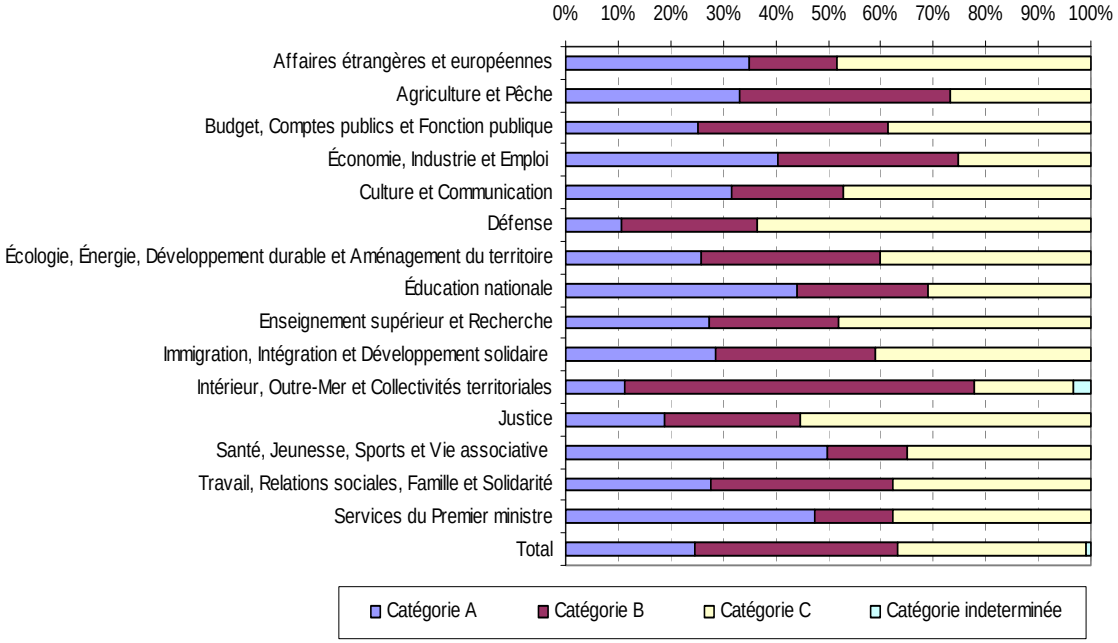
Les corps actifs de la Police nationale – le corps d'encadrement et d'application, le corps de commandement et le corps de conception et de direction – ont connu une réforme profonde en 2004 et 2005 qui s'est traduite par la refonte complète des trois statuts particuliers concernés. Cette « réforme des corps et carrières » de la Police nationale comporte notamment le rehaussement des conditions de recrutement des gardiens de la paix et lieutenants de police qui s'accompagne d'une refonte de leur grille indiciaire.
Ainsi, si l'on retient le niveau de recrutement pour le classement en catégorie hiérarchique comme cela est généralement le cas, le corps d'encadrement et d'application appartient à la catégorie B et le corps de commandement à la catégorie A. Conformément aux critères de classement retenus par la Police nationale, c'est ce traitement qui a été adopté dans les statistiques par catégorie hiérarchique présentés dans ce volume *Faits et chiffres*.
Les personnels de surveillance de l'administration pénitentiaire ont parallèlement aussi connu une réforme statutaire et indiciaire. La grille du corps d'encadrement et d'application du personnel de surveillance de l'administration pénitentiaire, ainsi que celle du corps de commandement, ont été alignées sur celles des corps correspondants de la Police nationale. Cependant, contrairement à la Police nationale, le niveau de recrutement n'a pas été relevé et le concours externe reste ouvert aux titulaires d'un diplôme de niveau V (brevet des collèges) pour les surveillants, et aux titulaires d'un diplôme de niveau « bac+2 » pour les lieutenants pénitentiaires. Avec pour critère de classement le niveau de recrutement de l'agent, ces deux corps restent donc respectivement classés en catégories C et B.

Les données du fichier général de l'État ont permis d'évaluer l'impact de la requalification des corps de la Police nationale sur la structure de qualification des emplois de l'État. Ainsi, tandis que parmi les titulaires non enseignants des ministères, les B représentaient 22 % de l'effectif total à la fin de l'année 2005, ils en représentent un tiers fin 2006, après prise en compte du passage de C en B des gardiens de la paix. Parallèlement, la proportion de C parmi les titulaires non enseignants des ministères a fortement diminué entre ces deux années, passant de 58 % au 31 décembre 2005 à 46 % fin 2006. Tous statuts confondus, et si l'on considère l'ensemble de la FPE (ÉPA inclus), l'impact sur le poids de la catégorie C du passage des gardiens de la paix en B est d'environ -4 points (1).

(1) Voir le *Rapport annuel sur l'état de la fonction publique, volume 1, Faits et chiffres 2008-2009* et *Faits et chiffres 2006-2007*, DGAFP, La Documentation française, pour davantage de précisions.

Le nombre de cadres hors enseignants et chercheurs a augmenté, pour sa part, de 1,8 % par an entre 1998 et 2009. Leur part est passée de 18 % des titulaires des ministères en 1998 à 25 % en 2009. Au 31 décembre 2009, la catégorie « A+ » représente 3,7 % des agents titulaires des ministères ; la proportion s'élève à 4,6 % sur l'ensemble du personnel FPE[22] (voir l'encadré 8).
Sur la période la plus récente, entre 2008 et 2009, le nombre total de cadres hors enseignants et chercheurs (« A+ » et « A type ») continue à baisser (-1,8 % en 2009, après une baisse de -0,5 % en 2008).

Graphique V 1.1-11 : Répartition des titulaires non enseignants[23] par catégorie hiérarchique selon le ministère au 31 décembre 2009
(en %)



Sources : FGE, SIASP, Insee. Traitement DGAFP, bureau des statistiques, des études et de l'évaluation.
Champ : emplois principaux, titulaires non enseignants des ministères, hors ÉPA. Hors bénéficiaires d'emplois aidés. Métropole, DOM, COM et étranger.
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, de l'Énergie, du Développement durable et de l'Aménagement du territoire.
Lecture : au ministère des Affaires étrangères, la catégorie A représente 34,8 % des titulaires non enseignants du ministère.

Hors enseignants, ce sont le ministère de la Santé, de la Jeunesse, des Sports et de la Vie associative, les Services du Premier ministre et l'Éducation nationale qui se caractérisent par la proportion la plus importante de cadres parmi leurs agents titulaires, voisine des 50 %. Les ministères de la Défense, de l'Intérieur et de la Justice comptent moins d'un cadre sur cinq chez leurs titulaires civils. Dans les autres ministères, la part de la catégorie A varie de 25 à 40 % des agents (voir le graphique V 1.1-11).

[22] Voir aussi la fiche thématique 1.3, tableau 1.3.1
[23] Enseignants *stricto sensu* et élèves enseignants : hors directeurs d'établissement, inspecteurs, personnels d'orientation et de surveillance et chercheurs. Les chercheurs (compris dans les effectifs enseignants dans les tableaux 1.1-16 et 1.2.1-18) sont de ce fait, ici, inclus dans les effectifs non enseignants.

Encadré 8 : Éléments de définition : les agents appartenant aux corps de la catégorie A+ et leur identification dans le fichier général de l'État

La catégorie A+ n'existe pas au sens du statut général des fonctionnaires de l'État puisqu'elle n'est pas prévue à l'article 29 de la loi n° 84-16 du 11 janvier 1984 qui définit les catégories hiérarchiques A, B et C. Mais l'expression « catégorie A+ » est fréquemment utilisée par les gestionnaires pour distinguer, au sein de la catégorie A, les corps ayant vocation à occuper des emplois de direction, les autres corps de catégorie A ou niveau « A type » ayant vocation à exercer des fonctions d'encadrement intermédiaire (1). Afin d'aboutir à une définition partagée par tous, **cette notion a fait l'objet depuis 2008-2009 de travaux d'harmonisation au sein de la DGAFP, qui devront conduire à son intégration dans les référentiels de l'Opérateur national de paie.**

Dans l'édition 2009-2010 du *Rapport annuel sur l'état de la fonction publique*, 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 (HEB) »**, c'est-à-dire les corps dont un grade atteint un indice majoré strictement supérieur à 963. Cette définition s'applique aux agents titulaires et, par extension, aux non-titulaires (2) des ministères et de leurs établissements publics administratifs appartenant à ces corps. Les cas personnels atypiques ou exceptionnels où un agent d'un grade donné dispose d'un indice de rémunération hors échelle B non rattachable à une règle au sein de ce grade (en raison de bonifications par exemple) sont cependant exclus de la catégorie. C'est le cas des personnels de catégorie A des services déconcentrés de la Direction générale des impôts (DGI) (3) et des personnels de direction d'établissement d'enseignement (4).

Dans la définition désormais retenue, 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.** 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.

La méthode de décompte statistique à partir du fichier général de l'État a donc été adaptée en conséquence. La définition désormais retenue correspond à 110 800 agents classés en catégorie A+, soit 4,6 % des effectifs civils de l'État fin 2009, alors que l'ancienne définition retenue dans l'édition précédente du rapport annuel aboutirait à la même date à classer 58 500 agents en catégorie A+, soit 2,4 % des agents civils fin 2009. Dans l'État, les corps de titulaires classés en A+ les plus nombreux sont ceux de personnels de catégorie A des maîtres de conférences (33 700), professeurs des universités (15 000), magistrats des tribunaux (7 400), chargés de recherche, directeurs de recherche et ingénieurs de recherche du CNRS (respectivement 6 300, 4 100, et 2 700 agents), ingénieurs des ponts et des chaussées (2 200), ingénieurs de recherche du ministère de l'Éducation nationale (1 900), commissaires de police (1 600), professeurs des universités praticiens hospitaliers (1 600), médecins de l'Éducation nationale (1 400), administrateurs civils (1 400), chargés de recherche de l'INSERM (1 100), inspecteurs pédagogiques régionaux - inspecteurs d'académie (1 100), magistrats des cours administratives d'appel et des tribunaux administratifs (1 100).

La définition des périmètres de l'encadrement supérieur fait également l'objet de réflexion à la DGAFP (voir le Dossier 2.1 de ce rapport annuel : « L'encadrement supérieur dans les ministères : premiers éléments de caractérisation des agents appartenant aux corps A+ en 2007 »). Á ce jour, trois grands groupes de corps supérieurs ont été définis : les corps d'encadrement et de direction (composés d'une part des emplois à la décision du gouvernement et assimilés et d'autres part des autres corps et emplois d'encadrement et de direction, notamment des corps de l'ÉNA conception et management, des ingénieurs, etc.), les corps de juridiction, d'inspection, de contrôle et d'expertise (corps de juridictions judiciaires, corps de l'ÉNA : juridictions administratives et financières, etc.) et enfin les corps de l'enseignement supérieur et de la recherche (essentiellement des maîtres de conférence et des professeurs de l'enseignement supérieur). Au 31 décembre 2007, ces corps représentaient respectivement 10 200, 14 000 et 60 500 des effectifs titulaires civils A+. Au 31 décembre 2009, ils représentent respectivement 10 900, 14 100 et 47 600 des effectifs titulaires civils A+.

(1) Ces définitions reprennent les éléments déjà formulés dans l'encadré consacré à la catégorie A+ dans le Rapport annuel 2008-2009, p. 56.
(2) L'application de la définition ne pose pas de problème pour les non-titulaires sur « quasi-statut » puisqu'une grille de rémunération leur est appliquée ; dans cette étude, on a néanmoins choisi de les exclure du champ considéré.
(3) Au sein de ce corps, la présence du grade hors échelle B attribué aux chefs des services fiscaux entrainerait le classement de l'ensemble des 19 400 agents du corps en niveau A+, alors que fin 2009, ce grade est en extinction et compte par ailleurs moins de 45 agents.
(4) Les agents issus du corps des « personnels de direction d'établissement d'enseignement » (proviseurs, proviseurs adjoints, principaux notamment) peuvent atteindre la HEB en occupant des emplois bénéficiant de bonifications indiciaires ; mais leurs grilles n'atteignent pas elles-mêmes la HEB.

Dans la FPT, les parts des catégories A et B ont légèrement progressé entre 1998 et 2009

Les cadres représentent 8,4 % des effectifs de la FPT en 2009 contre 7,9 % en 1998 (tableau V 1.1-16). La diminution de 3,2 points de la part de la catégorie C dans l'effectif total sur la période se fait au profit des catégories A et B, avec respectivement une hausse de +0,5 point et +0,2 point.

Sur la période 1998-2009, les établissements publics locaux ont augmenté leurs effectifs de +7 % en moyenne par an[24] Ils ont aussi recruté davantage de cadres qu'auparavant. Cependant, dans les collectivités territoriales comme dans les établissements publics locaux, le niveau C est largement prépondérant : il rassemble 76 % des agents de l'ensemble de la FPT. Cette caractéristique est en lien direct avec les missions assurées par la FPT : quatre cadres d'emplois appartenant à la catégorie C (agents d'entretien, agents techniques, agents administratifs et adjoints administratifs) réunissent la moitié du personnel territorial.

Tableau V 1.1-19 : Répartition des effectifs de la fonction publique territoriale par catégorie hiérarchique depuis 1998

(en %)

	Collectivités territoriales hors ÉPA			Établissements publics locaux			Total		
	1998 (en %)	2009 (en %)	Évolution 1998-2009 (en points)	1998 (en %)	2009 (en %)	Évolution 1998-2009 (en points)	1998 (en %)	2009 (en %)	Évolution 1998-2009 (en points)
A	8,0	8,0	0,0	6,9	9,7	2,8	7,9	8,4	0,5
B	13,2	12,9	-0,3	10,8	13,7	2,8	12,8	13,1	0,2
C	78,8	76,8	-1,9	82,2	73,8	-8,5	79,3	76,1	-3,2
Indéterminée	0,0	2,3	2,3	0,0	2,9	2,9	0,0	2,5	2,5
Total	**100,0**	**100,0**	**-**	**100,0**	**100,0**	**-**	**100,0**	**100,0**	**-**

Sources : Colter, DADS, SIASP, Insee. Traitement DGAFP, bureau des statistiques, des études et de l'évaluation.
Champ : emplois principaux, tous statuts. Hors bénéficiaires d'emplois aidés. Métropole et DOM.
Champ : tous statuts. Hors emplois aidés. Métropole et DOM.
Note de lecture : la part de la catégorie A s'élève, au 31 décembre 2009, à 9,7 % des effectifs des établissements publics locaux. Elle a augmenté de 2,8 points entre 1998 et 2009.

Entre 2008 et 2009, la part des agents de catégorie C a augmenté de 1 point dans les collectivités territoriales. Elle reste toutefois inférieure de -1,9 point à celle observée en 1998. Enfin la catégorie B représente pour sa part 13 % des agents.

Tableau V 1.1-20 : Répartition par catégorie hiérarchique des effectifs de la FPT, selon la filière d'emploi, au 31 décembre 2009 (hors assistantes maternelles)

(en %)

Filière d'emploi	Poids de la filière (en %)	Répartition par catégorie hiérarchique (en %)				
		A	B	C	Indéterminée	Total
Administrative	24,6	16,1	15,9	67,9	0,0	100,0
Animation	4,2	0,2	14,8	85,0	.	100,0
Culturelle	4,1	22,8	45,1	32,1	.	100,0
Sportive	1,1	6,7	81,7	11,6	.	100,0
Sociale	9,0	2,4	29,7	67,9	.	100,0
Médico-sociale	4,1	35,9	4,1	60,0	.	100,0
Médico-technique	0,2	7,8	70,1	21,7	0,3	100,0
Incendie et secours	2,2	8,7	9,9	81,4	.	100,0
Sécurité	1,1	0,6	6,8	92,6	.	100,0
Technique	44,9	3,4	5,4	91,1	.	100,0
Hors filières (1)	3,4	3,1	3,9	22,5	70,5	100,0
Non déterminée	1,2	9,2	27,9	53,6	9,3	100,0
Total (2)	**100,0**	**8,6**	**13,4**	**75,5**	**2,5**	**100,0**

Source : SIASP, Insee. Traitement DGAFP, bureau des statistiques, des études et de l'évaluation.
Champ : emplois principaux, hors emplois aidés, et hors assistantes maternelles. Métropole et DOM.
(1) Il s'agit des emplois non classables ailleurs, comme, par exemple, les collaborateurs de cabinet ou les apprentis.
(2) Dans ce tableau, les assistantes maternelles, que les conditions statutaires d'emploi placent en dehors de la référence aux filières, n'étant pas comprises, la répartition par catégorie hiérarchique est légèrement différente de celle du tableau V 1.1-19.

[24] Voir aussi la fiche thématique 1.2.

Dans la FPH, la part de la catégorie B a diminué entre 1998 et 2009 au profit de la catégorie A

Compte tenu de l'importance en nombre du corps d'infirmier, la structure hiérarchique de la FPH est caractérisée, fin 2009, par une part de la catégorie B plus importante que dans les deux versants de la fonction publique : 31 % (dont les deux tiers d'infirmiers). Hors médecins, ce sont 34 % des agents qui appartiennent à cette catégorie (tableau V 1.2.1-21). La catégorie C représente 49 % des agents de la fonction publique hospitalière et se compose, pour plus de 43 % de ses effectifs, d'aides-soignants et d'agents de service hospitalier qualifiés (ASHQ). Parmi le personnel non titulaire, la part de la catégorie C atteint les deux tiers.

Tableau V 1.1-21 : Répartition par catégorie hiérarchique des effectifs de la FPH au 31 décembre 2009
(en %)

	Catégorie A	Catégorie B	Catégorie C	Catégorie indeterminée (1)	Total
Fonction publique hospitalière	**15,3**	**30,6**	**48,6**	**5,4**	**100,0**
Personnel non médical	8,9	33,9	53,9	3,3	100,0
Titulaires	*9,1*	*36,2*	*51,8*	*2,9*	*100,0*
Non-titulaires	*8,3*	*23,4*	*63,0*	*5,3*	*100,0*
Médecins (1)	75,0	0,0	0,0	25,0	100,0

Source : SIASP, Insee. Traitement DGAFP, bureau des statistiques, des études et de l'évaluation.
Champ : hors emplois aidés. Métropole et DOM.
(1) La qualité de la catégorie hiérarchique doit faire l'objet d'améliorations dans la nouvelle source d'information (SIASP) assurant le suivi statistique des agents de la fonction publique.

Avec l'enrichissement des systèmes d'informations, la part globale des agents de catégorie hiérarchique indéterminée a fortement baissé[25] (-10 points) entre 1998 et 2009. Cette baisse a contribué à l'augmentation de la part des autres catégories à l'exception de la catégorie hiérarchique B. En calculant leur poids respectifs hors catégorie indéterminée, on observe dans l'ensemble des effectifs de la FPH (y compris médecins) une diminution de 4,9 points de la part du niveau B au profit du niveau A (+1,8 point) et du niveau C (+3,7 points). Entre 2008 et 2009, la structure hiérarchique de la FPH reste stable si l'on se restreint au personnel non médical ; elle évolue davantage si on inclut les médecins.

Tableau V 1.1-22 : Répartition par catégorie hiérarchique des personnels non médicaux des hôpitaux publics, selon la filière professionnelle, au 31 décembre 2009
(en %)

Filière professionnelle	Poids de la filière (en %)	Répartition par catégorie hiérarchique				
		A	B	C	Indeterminée	Total
Administrative	11,5	7,3	32,8	57,6	2,3	100,0
Médico-technique	4,7	6,0	91,0	2,5	0,5	100,0
Socio-éducative	1,5	3,6	94,9	1,4	0,1	100,0
Soignante	69,4	11,1	36,8	50,9	1,3	100,0
Technique et ouvrière	11,6	5,7	9,6	83,2	1,5	100,0
Hors filiere	0,1	0,0	25,6	74,4	0,0	
Indéterminée	1,4	8,2	18,8	73,1	0,0	
Total	**100,0**	**9,6**	**36,5**	**52,5**	**1,4**	**100,0**

Source : SIASP, Insee. Traitement DGAFP, bureau des statistiques, des études et de l'évaluation.
Champ : titulaires et non-titulaires, hors emplois aidés et personnel médical. Hors établissements d'hébergement pour personnes âgées.
Note de lecture : dans la filière soignante qui représente 69,4 % du personnel non médical des hôpitaux publics, 50,9 % des agents appartiennent à la catégorie C au 31 décembre 2009.

La fonction publique hospitalière a fait l'objet d'importantes mesures de promotion professionnelle dans le cadre du protocole d'accord du 14 mars 2001. Les décisions conduisant à la requalification en catégorie A de personnels ou de corps classés auparavant en B (notamment, les infirmiers spécialisés[26]) ont pris effet au 1er janvier 2002 et continuent de monter en charge.

[25] Sauf chez les médecins qui comptent, en 2009, 25 % d'agents avec une catégorie hiérarchique indéterminée. La qualité de la catégorie hiérarchique des médecins doit faire l'objet d'améliorations dans la nouvelle source d'information (SIASP).
[26] Infirmiers, anesthésistes de bloc opératoire et puéricultrices.

Le dynamisme de l'Île-de-France induit des services publics plus développés

Les trois fonctions publiques employaient fin 2009 1,1 million de personnes en Île-de-France, soit 21 % des emplois publics civils de métropole (tableau V 1.2.1-25). Plus du tiers de ces emplois se situent à Paris. La moitié des agents publics franciliens (y compris militaires) relève de la fonction publique de l'État, un tiers de la fonction publique territoriale et un sur six de la fonction publique hospitalière.
La fonction publique est plus présente dans la région capitale qu'en province. En Île-de-France, les trois fonctions publiques emploient (hors militaires), au 31 décembre 2009, 81 agents pour 1 000 habitants. Par rapport à la province, ce sont 16 agents publics supplémentaires pour 1 000 habitants (tableau V 1.1-23).

Tableau V 1.1-23 : Répartition Île-de-France/Province de chaque fonction publique au 31 décembre 2009

(en %)

	Île-de-France	Province	France métropolitaine
FPE	24,0	76,0	100,0
FPT	20,4	79,6	100,0
FPH	16,7	83,3	100,0
Total trois fonctions publiques	21,2	78,8	100,0

Sources : FGE, SIASP, Insee. Traitement DGAFP, bureau des statistiques, des études et de l'évaluation.
Champ : y compris ÉPA nationaux et locaux, y compris assistantes maternelles, médecins et non-titulaires sur crédits de remplacement des hôpitaux publics. Emplois principaux. Hors emplois aidés, hors militaires.

Ce poids de l'emploi public en Île-de-France résulte pour l'essentiel de la concentration des effectifs de la fonction publique de l'État : 40 agents pour 1 000 habitants, un taux supérieur de 13 points à celui de la province. Cependant, la concentration est loin d'être négligeable dans la fonction publique territoriale puisque l'écart entre l'Île-de-France et la province est voisin de 5 points (27/1000 contre 22/1000), contrairement à la fonction publique hospitalière pour laquelle le taux d'administration francilien (14/1000) est plus faible que celui de la province (16/1000).

Tableau V 1.1-24 : Taux d'administration Île-de-France/Province dans les trois fonctions publiques au 31 décembre 2009

(en ‰)

Part (en ‰)	Fonction publique d'État, agents civils	Fonction publique territoriale	Fonction publique hospitalière	Total trois fonctions publiques, agents civils
Province	**26,6**	**22,4**	**16,1**	**65,1**
Île-de-France	40,0	27,0	14,2	81,2
dont Paris	***84,1***	***30,6***	***25,0***	***139,7***
dont autres départements d'Île-de-France	*29,7*	*26,2*	*11,7*	*67,6*
France métropolitaine	29,1	23,2	15,8	68,1

Sources : FGE, SIASP, Insee. Traitement DGAFP, bureau des statistiques, des études et de l'évaluation.
Champ : y compris ÉPA nationaux et locaux, y compris assistantes maternelles, médecins. Emplois principaux. Hors emplois aidés, hors militaires.
Taux d'administration : nombre d'agents de la fonction publique (converti en équivalents temps plein) pour 1 000 habitants.

Les agents civils d'administration centrale de l'État et des établissements publics administratifs nationaux sont ainsi massivement situés en Île-de-France (respectivement 90 % et 29 % d'entre eux).

L'offre importante de services publics en Île-de-France semble également liée aux caractéristiques démographiques et sociologiques de la population et à la dimension nationale et internationale de la région.
Cette offre se manifeste en particulier par des effectifs importants dans les services déconcentrés des ministères (voir l'encadré 9) où l'on compte 21 agents pour 1 000 habitants contre 19,6 en province, mais aussi par une forte présence de la fonction publique territoriale (27,0 agents pour 1 000 habitants dans la région capitale contre 22,4 en province). En effet, le dynamisme de la région entraîne le développement des services publics. Le rayonnement national et international de l'Île-de-France conduit la région à accueillir une population de passage pour des déplacements professionnels, touristiques, culturels, sportifs, etc. La fonction publique doit donc se mettre au service d'une population bien plus large que celle des seuls résidents franciliens.

Les spécificités démographiques franciliennes engendrent par ailleurs des besoins en service public d'aide sociale. La population francilienne est jeune et en âge d'avoir des enfants, ce qui induit des emplois d'aide sociale à l'enfance. De plus, la proportion de la population en zone urbaine sensible est la plus importante de métropole. L'aide aux personnes sans domicile fixe est également plus développée.
La concentration reste élevée à Paris par rapport au reste de la région où le taux d'agents publics global est équivalent à celui de la province : la capitale rassemble 140 agents publics pour 1 000 résidents au 31 décembre

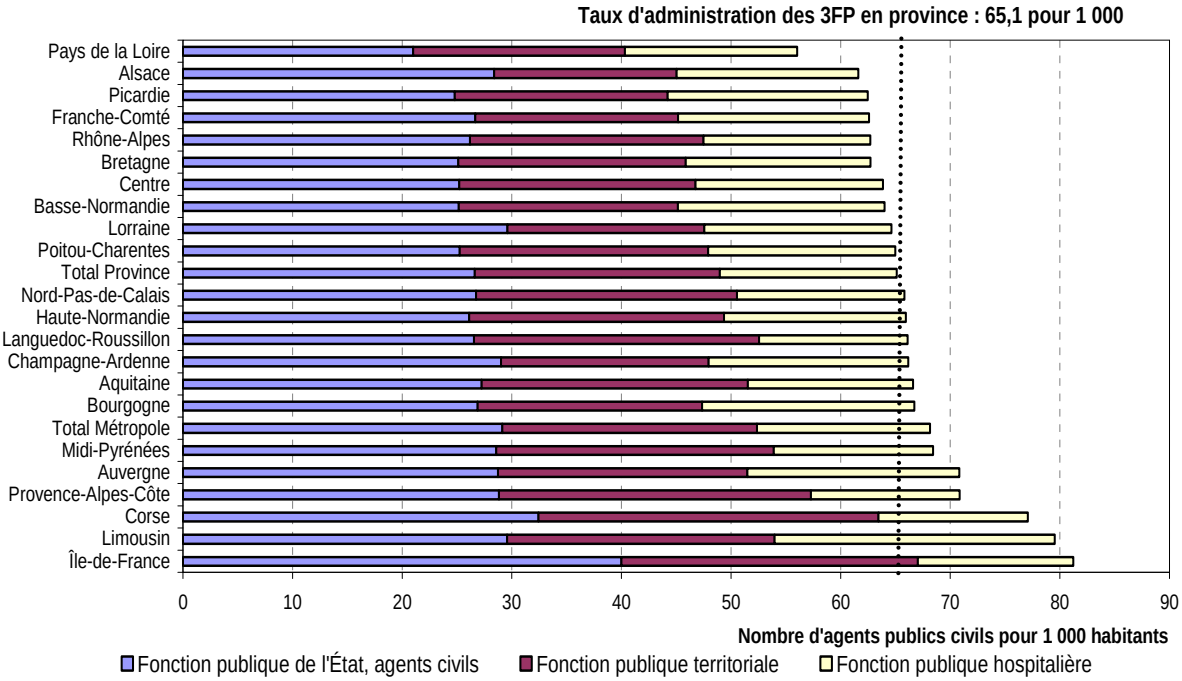
2009 (contre 163 fin 2008). Ce phénomène s'observe dans chacune des trois fonctions publiques, y compris dans l'hospitalière où l'attractivité de la région est portée par Paris et non pas par l'ensemble de la région : 25 agents hospitaliers pour 1 000 habitants à Paris contre 14 sur l'ensemble de l'Île-de-France et 16 en province.

Des disparités également en Province

Les régions où l'emploi public est globalement le plus présent sont celles où au moins deux des trois versants de la fonction publique sont elles-mêmes très présentes (graphique V 1.1-12). C'est notamment le cas de la Corse où les effets de la présence importante d'une fonction publique de l'État et d'une fonction publique territoriale se cumulent. C'est aussi le cas du Limousin où l'importance de la fonction publique hospitalière, associée à une FPE assez forte, tire les taux d'administration globaux au plus haut.

Graphique V 1.1-12 : Taux d'administration par région et fonction publique au 31 décembre 2009

(en ‰)



Sources : FGE, SIASP, Insee. Traitement DGAFP, bureau des statistiques, des études et de l'évaluation.
Champ : y compris ÉPA nationaux et locaux, y compris assistantes maternelles, médecins et non-titulaires sur crédits de remplacement des hôpitaux publics. Emplois principaux. Hors emplois aidés, hors militaires.
Taux d'administration : nombre d'agents de la fonction publique (converti en équivalents temps plein) pour 1 000 habitants.
Note : les adjoints de sécurité (Police nationale) sont intégrés à partir de 2002.
La ligne verticale en pointillés gras correspond au taux d'administration trois fonctions publiques de province : 64,7 agents pour 1 000 habitants (hors militaires). Elle permet de mettre en évidence les écarts de taux d'administration de chaque région par rapport à la moyenne des régions de province.

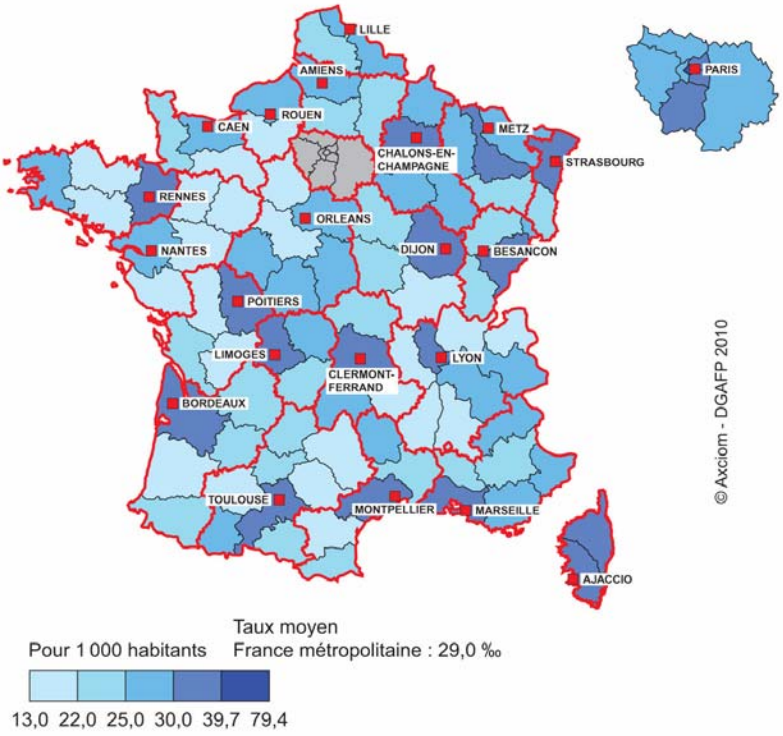
La Corse est la première région métropolitaine pour son nombre d'agents territoriaux par habitant : 31 ‰, contre 23 ‰ pour l'ensemble de la métropole. Elle est suivie par la région Provence-Alpes-Côte d'Azur qui en compte 29°‰, l'Ile-de-France avec 27 ‰ et le Languedoc-Roussillon avec 26 agents territoriaux pour 1 000 habitants.
C'est au nord-est de la France que la présence de la fonction publique territoriale est la plus faible : 17 agents pour 1 000 habitants en Alsace, 18 en Lorraine, 19 en Franche-Comté, en Champagne-Ardenne, et en Picardie. Les Pays de la Loire comptent également peu d'agents territoriaux (19 pour mille habitants).

À l'inverse, la fonction publique hospitalière est moins présente au Sud qu'au Nord. C'est dans le Languedoc-Roussillon, la région PACA, la Corse et l'Île-de-France que le taux d'administration hospitalière est le plus faible : à peine 14 agents hospitaliers pour 1 000 habitants. En Midi-Pyrénées, Aquitaine, Rhône-Alpes et Nord-Pas-de-Calais, on compte 15 agents hospitaliers pour 1 000 habitants. Dans ces régions, l'offre de soins est plutôt fournie par des établissements du secteur privé. Les autres régions de France sont relativement mieux pourvues en agents publics hospitaliers. Le Limousin, avec 26 agents pour 1 000 habitants, est la région française la plus dotée en agents de la FPH.

La localisation des agents de l'État s'inscrit, quant à elle, le long d'une ligne Nord-Est/Sud-Ouest correspondant aux régions de la France continentale où la densité de population est la plus faible. Les régions de la France continentale les plus dotées en agents civils de l'État sont en effet – outre l'Île-de-France qui constitue un cas tout à fait spécifique – la Lorraine, le Limousin, la Champagne-Ardenne, l'Auvergne, le Midi-Pyrénées et l'Alsace (entre 28 et 30 agents de l'État pour 1 000 habitants), ainsi que la Provence-Alpes-Côte d'Azur (28,8 ‰), qui fait figure d'exception. L'analyse par département montre que la Vendée est le département qui compte le moins d'agents de l'État par habitant : 13 ‰, soit moins de la moitié du taux d'administration moyen de la FPE en France métropolitaine. Suivent ensuite l'Ardèche et la Mayenne avec 17 agents de l'État pour 1 000 habitants. À l'inverse, en dehors de Paris, de la Corse-du-Sud et de la Haute-Corse qui constituent des cas particuliers, la Haute-Garonne, la Vienne, la Meurthe-et-Moselle et le Puy-de-Dôme sont les départements les plus dotés en agents de la FPE : 38 agents pour 1 000 habitants pour le premier département, et 36 pour les trois autres.

(Cette carte a vocation à être actualisée dans la version définitive)

Carte V 1.2-1 : Taux d'administration de la fonction publique de l'État par département au 31 décembre 2008



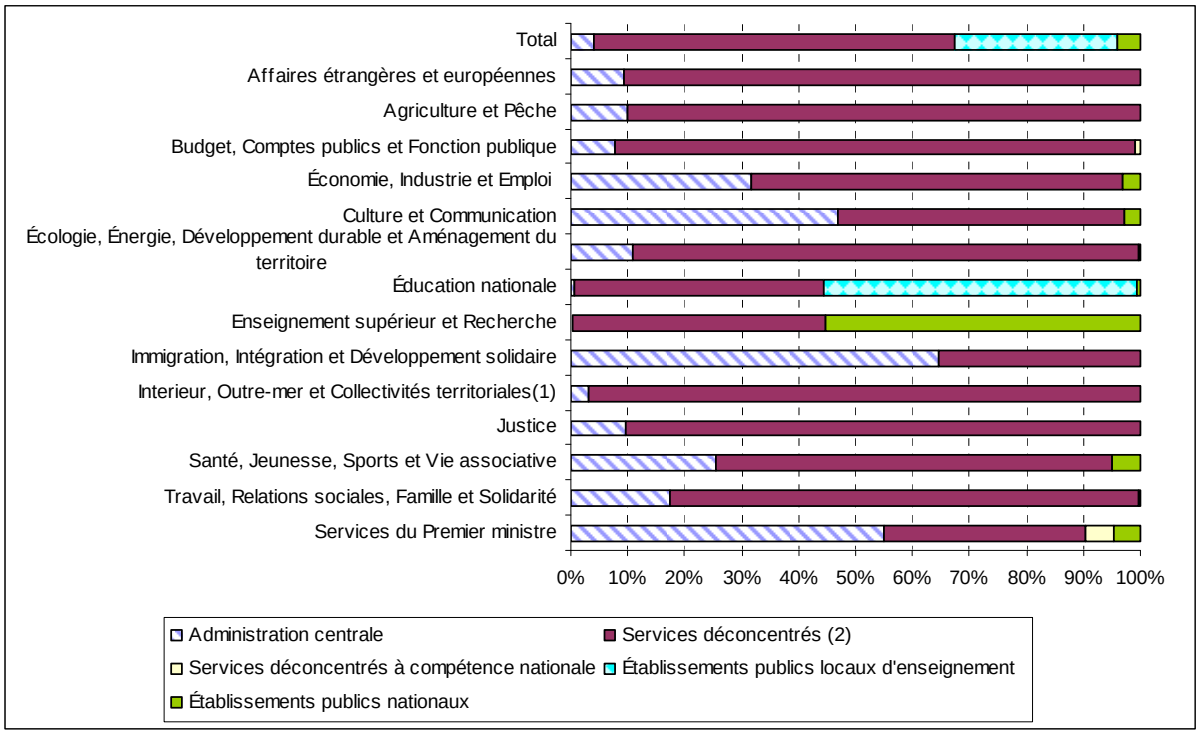
Source : Fichier Général de l'État (FGE), Insee. Traitement DGAFP, bureau des statistiques, des études et de l'évaluation.
Champ : fonction publique de l'État (ministères et ÉPA), hors militaires et emplois aidés. Emplois principaux.
Taux d'administration : nombre d'agents de la fonction publique (converti en équivalents temps plein) pour 1 000 habitants.
Les carrés symbolisent les préfectures de région.

La densité de population, associée au caractère rural et au relief géographique parfois défavorable aux réseaux de transports, joue un rôle primordial dans le maillage du territoire par l'emploi public. La Corse, région montagneuse dont la densité de population est la plus faible de France, ajoute sa situation d'insularité à toutes ces caractéristiques et constitue, après l'Île-de-France, la région de France la mieux pourvue en agents de la FPE (32 agents pour 1 000 habitants pour l'ensemble de la région).

Dans les ministères, plus d'un agent sur deux travaille dans un service déconcentré

Sur l'ensemble des ministères, hors Défense et hors agents travaillant à l'étranger, 63,4 % des agents se trouvent dans les services déconcentrés et 4,0 % en administration centrale. 0,1 % des agents se trouvent en service déconcentré à compétence nationale, fin 2009. La part des agents dans les établissements publics locaux d'enseignement s'élève à 28,6 % : leur présence est limitée au seul ministère de l'Éducation nationale.

Graphique V 1.1-13 : Répartition des agents rémunérés sur le budget des ministères civils selon le type de service d'affectation au 31 décembre 2009
(en %)



Sources : FGE, SIASP, Insee. Traitement DGAFP, bureau des statistiques, des études et de l'évaluation.
Champ : agents des ministères civils, hors ÉPA. Emplois principaux, tous statuts. Hors emplois aidés. Métropole, DOM, COM. Hors étranger.
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, de l'Énergie, du Développement durable et de l'Aménagement du territoire.
Hors agents travaillant à l'étranger car le mode de détermination du type de service ne permet pas de les ventiler selon ce critère.
(1) Les effectifs de la Préfecture de Police et des Pompiers de Paris figurent avec ceux des services déconcentrés.
(2) Les difficultés d'identification détaillées des unités employeuses des ministères dans le fichier général de l'État, conduisent à vraisemblablement surévaluer la part des services déconcentrés en 2009 aux dépens des autres services.

Selon les ministères, la part des agents en administration centrale varie de 0,2 % (Enseignement supérieur et recherche) à 55,1 % (Services du Premier ministre). Au ministère de la Culture, le taux d'agents en administration centrale est très élevé (47,0 %), de même qu'au ministère de l'Immigration, Intégration et Développement solidaire (64,6 % des 618 agents du ministère).

Au ministère de l'Éducation nationale, plus de la moitié des agents travaille dans des établissements publics locaux d'enseignement (lycées et collèges) et 44 % dans les services déconcentrés (rectorats, etc.). Au ministère de l'Enseignement supérieur et de la Recherche, de nombreux agents travaillent dans des établissements publics tout en étant néanmoins payés par le ministère de tutelle. Il s'agit pour l'essentiel des maîtres de conférences de l'enseignement supérieur, des professeurs d'universités et des adjoints techniques des établissements d'enseignement.

Les données relatives au service d'affectation des agents des ministères doivent toutefois être considérées avec prudence car des difficultés d'identification détaillées des unités employeuses des ministères ont été rencontrées dans le fichier général de l'État en 2009 (voir l'encadré 1) ; cela a conduit vraisemblablement à surévaluer la part des services déconcentrés en 2009 aux dépens des autres services. Ces résultats ne sont, de ce fait, pas directement comparables aux données observées en 2008.

Encadré 9 : Identification du type de service d'affectation des agents rémunérés sur le budget des ministères civils à partir du fichier général de l'État

Depuis le changement de nomenclature budgétaire résultant de la mise en place de la LOLF à partir de 2006, il n'est plus possible d'utiliser la nomenclature par services établie à partir de l'imputation budgétaire de la rémunération des agents au format « Ordonnance de 1959 » dans le fichier de paie : cela ne permet donc plus de distinguer directement dans le fichier général de l'État (FGE) de l'Insee, parmi les agents des ministères, ceux travaillant en administration centrale et ceux travaillant en service déconcentré.

La méthodologie élaborée en 2009 s'appuie essentiellement sur les catégories juridiques des établissements où exercent les agents mais aussi sur les programmes LOLF (voir édition 2008-2009 du *Rapport annuel sur l'état de la fonction publique*). Cette nouvelle méthode conduit à répartir les effectifs selon leur lieu de travail ventilés en cinq modalités (au lieu des deux précédentes) : administration centrale (AC), service déconcentré (SD), service déconcentré à compétence nationale (SCN), établissement public local d'enseignement (EPLE), établissement public national (EPN). Elle permet ainsi de tenir compte de la diversité des structures de l'État. Ce classement se fait sur le champ des agents des ministères, c'est-à-dire rémunérés sur le budget des ministères. Or, les agents rémunérés sur les plafonds d'emplois ministériels peuvent être en exercice dans un établissement public, c'est notamment le cas des enseignants qui travaillent dans les EPLE mais qui sont rémunérés sur le budget du ministère de l'Éducation nationale.

Par ailleurs, compte tenu du caractère confidentiel de l'information sur la localisation des agents du ministère de la Défense, ils sont exclus de ce classement. L'information est également limitée pour le ministère des Affaires étrangères, dont un nombre important d'agents travaillent à l'étranger et pour lesquels on ne dispose pas du lieu de travail et donc de la catégorie juridique de celui-ci. D'une façon plus générale, le taux d'administration dans les ministères se calcule hors agents en fonction à l'étranger. Enfin, environ 700 agents, bien que rémunérés sur le budget des ministères, exercent dans des établissements dont la catégorie juridique ne relève pas de la fonction publique de l'État, c'est-à-dire différente « d'Administration de l'État » et « d'Établissement public administratif » (par exemple ÉPIC). Ils sont, eux aussi, exclus.
À noter que le passage à la nouvelle source SIASP pour les données 2010 est susceptible de modifier la méthode d'identification du service d'affectation des agents des ministères.

Bibliographie

- AMINE, M. et DEVRIENDT, N. (2010), CNFPT, « Les personnels des régions et des départements au lendemain de l'acte II de la décentralisation », Vue 1.2-2 du *Rapport annuel sur l'état de la fonction publique, vol. 1, Faits et chiffres 2009-2010*, DGAFP, La Documentation française.
- BARADJI, E. et LAPINTE, A. (2010), « L'emploi dans les trois versants de la fonction publique en 2008 », Vue d'ensemble 1 du *Rapport annuel sur l'état de la fonction publique, vol. 1, Faits et chiffres 2009-2010*, DGAFP, La Documentation française.
- BERTRAND, D., PRÉVOT et J., TUGORES, F. (2007), « Les établissements d'hébergement pour personnes âgées activité et personnel, au 31 décembre 2003 », Drees, *Document de travail - Série Statistiques*, n° 106.
- BRENOT-OULDALI, A. (2010), « L'emploi public dans l'emploi total », Vue d'ensemble 1 du *Rapport annuel sur l'état de la fonction publique, vol. 1, Faits et chiffres 2009-2010*, DGAFP, La Documentation française.
- BRENOT-OULDALI, A. (2006), « L'emploi public en région », Données sociales, *La société française*, Insee Références.
- BUISINE, S. et ROMAIN, O. (2009), « Les praticiens hospitaliers au 31 décembre 2008 », Annexe 1.2-2 de la Vue d'ensemble 1 du *Rapport annuel sur l'état de la fonction publique, vol. 1, Faits et chiffres 2008-2009*, DGAFP, La Documentation française.
- « Les compétences transférées dans les finances des départements et des régions : retour sur la décentralisation » (2010), DGCL, *BIS* n° 72, juin.
- FIZZALA, A. (2007), « Un million d'emplois non médicaux dans les établissements de santé en 2005 », Drees, *Études et résultats*, n° 605.
- FOULON, D. et GERARD-DEMATONS, Ph. (2009) « L'évolution des effectifs des personnels de santé dans les établissements publics de santé entre 2004 et 2007 », Annexe 1.2-1 de la Vue d'ensemble 1 du *Rapport annuel sur l'état de la fonction publique, vol. 1, Faits et chiffres 2008-2009*, DGAFP, La Documentation française.
- KEROUANTON, M.-H., LAPINTE, A. METAYER, C., VINET, L. (2009), « La géographie des agents de l'État en 2006 », Dossier 1 *Rapport annuel sur l'état de la fonction publique, vol. 1, Faits et chiffres 2008-2009*, DGAFP, La Documentation française.
- « Le panorama des établissement de santé, édition 2010 », Drees, *Études et statistiques*.
- Observatoire national de la démographie des professions de santé (ONDPS) (2010), rapport 2010-2011, La Documentation française.
- Pôle Fonction Publique, Insee Bretagne (2010), « L'emploi dans les collectivités territoriales au 31 décembre 2006, 2007 et 2008», *Insee Résultat*, n° 108 Société.
- POTTIER, Ph. (2008), « L'emploi territorial progresse fortement dans les intercommunalités », *Insee Ile-de-France à la page*, n° 295.
- LEFORESTIER, G. (2010), « Les agents sur emploi permanent dans les collectivités territoriales en 2009 », DGCL, *Bulletin d'informations statistiques*, n° 78.
- Département des études et des statistiques locales (2010), « Évolution des effectifs dans les collectivités territoriales de fin 1998 à fin 2008 », DGCL, *Bulletin d'informations statistiques*, n° 75.

2 Les flux de personnels dans les trois versants de la fonction publique

Vue 2
Les flux de personnels dans les trois versants de la fonction publique

2.1 Baisse des recrutements externes dans la fonction publique de l'État en 2009

Nunzia Bounakhla
DGAFP[1]

En 2009, dans un contexte de réduction des effectifs, l'État a diminué son offre de postes : 29 459 postes ont été ouverts, dans le cadre de 589 concours aux recrutements externes, contre 36 117 l'année précédente. Le nombre de recrutements réalisés est orienté à la baisse quel que soit le mode d'accès et dans toutes les catégories hiérarchiques : 30 317 recrutements (résultats estimés), après 39 692 en 2008 (résultats estimés). Tous les ministères ont ainsi réduit leurs recrutements en 2009, mais dans des proportions diverses.
La baisse du nombre de candidats présents aux épreuves de sélection se confirme en 2009, de même qu'une moindre attractivité en catégorie A pour les postes d'enseignants. Néanmoins, le taux de sélectivité se maintient à un niveau comparable aux années précédentes : l'intérêt des jeunes diplômés pour les emplois de la FPE recule moins vite que le nombre de postes offerts par l'administration.
Le profil des nouveaux entrants reste stable : plus des deux tiers des lauréats ont un diplôme de l'enseignement supérieur ; les femmes se présentent nombreuses aux épreuves et réussissent mieux que les hommes, notamment pour les concours d'enseignants. En revanche, pour les concours de non-enseignants, la parité est quasiment respectée.
L'État recrute 40 % de ses agents au niveau déconcentré. Ces recrutements relèvent très majoritairement de l'Éducation nationale pour les services académiques et établissements scolaires, tout particulièrement avec le corps de professeur des écoles.

L'organisation des concours administratifs s'inscrit depuis plusieurs années dans un contexte de modernisation de l'emploi public mise en œuvre par la révision générale des politiques publiques (RGPP). Ce programme de réforme, qui réorganise l'action publique dans son ensemble et redéfinit les besoins en emplois publics, introduit de nouvelles pratiques de gestion des ressources humaines afin de faire évoluer les modes de recrutement.
Les objectifs fixés par la RGPP imposent d'ajuster le nécessaire renouvellement des effectifs (vieillissement et départs à la retraite) à la maîtrise des dépenses publiques (non remplacement d'un départ à la retraite sur deux).

La sélection des nouveaux arrivants, opérée traditionnellement par concours externe, unique et 3ème concours, s'est diversifiée. Depuis 2002, l'administration a mis en place des procédures de recrutement sans concours, pour un certain nombre de postes de catégorie C. Elle a créé le Pacte (Parcours d'accès aux carrières de la fonction publique territoriale, hospitalière et de l'État) en 2005 et cherche à mieux prendre en compte la reconnaissance des acquis de l'expérience professionnelle (RAEP) depuis 2007.

Mais, quel que soit le mode de sélection, l'année 2009 est marquée par une réduction du nombre de concours, ainsi que des postes offerts, dans un contexte de réduction du nombre de corps de la fonction publique (fusion des corps). On compte 589 concours en 2009, contre 683 en 2008 et 810 en 2007.

En 2009 l'offre d'emploi est en baisse, quel que soit le mode de sélection

En 2009, les administrations ont ouvert 29 459 postes au recrutement externe contre 36 117 l'année précédente. Cette baisse de 18 % par rapport à 2008 ramène le volume d'emplois proposé par l'État à son niveau de 1988.

Les recrutements sans concours sont les plus concernés par cette baisse : -40% par rapport à 2008 (soit -770 postes). Viennent ensuite le 3ème concours (-39 % pour -280 postes), le Pacte (-18 % pour -124 postes), le concours externe (-17 % pour -5 375 postes) et le concours unique (-6 % avec -109 postes).
Après avoir progressé en 2008, la part des nouveaux modes d'accès (sans concours et Pacte) repart à la baisse en 2009 et s'établit à 5,7 % de l'ensemble (7,1 % en 2008). L'essentiel des postes proposés le sont toujours via la voie traditionnelle, externe avec concours, à plus de 86 %.

[1] DGAFP, bureau des statistiques, des études et de l'évaluation.

Tableau V 2.1-1 : Nombre de postes offerts au recrutement externe et part des recrutements sans concours de 2004 à 2009

Postes offerts	2004	Part (en %)	2005	Part (en %)	2006	Part (en %)	2007	Part (en %)	2008	Part (en %)	2009	Part (en %)
Concours externe	**46 431**	**94,7**	**40 891**	**94,2**	**32 796**	**92,3**	**32 329**	**91,9**	**32 819**	90,9	**26 674**	**90,5**
Par concours	*44 373*	*90,5*	*38 013*	*87,5*	32 602	91,8	*31 713*	*90,2*	*30 935*	85,7	25 560	86,8
Sans concours (1)	*2 058*	*4,2*	*2 878*	*6,6*	*194*	*0,5*	*616*	*1,8*	*1 884*	5,2	1 114	3,8
Concours unique	**1 341**	**2,7**	**1 426**	**3,3**	**1 411**	**4,0**	**1 733**	**4,9**	**1 886**	**5,2**	**1 777**	**6,0**
3ème concours	**1 271**	**2,6**	**1 031**	**2,4**	**897**	**2,5**	**850**	**2,4**	**724**	**2,0**	**444**	**1,5**
Pacte (sélection sans concours) (2)	*0*	*0,0*	*80*	*0,2*	413	1,2	266	0,8	688	1,9	564	1,9
Total recrutement externe	**49 043**	**100**	**43 428**	**100**	**35 517**	**100**	**35 178**	**100**	**36 117**	**100**	**29 459**	**100**
Dont sans concours (3)	*2 058*	*4,2*	*2 958*	*6,8*	*607*	*1,7*	*882*	*2,5*	*2 572*	7,1	*1 678*	*5,7*

Source : enquêtes annuelles Bilan des recrutements dans la fonction publique de l'État, DGAFP, bureau des statistiques, des études et de l'évaluation
(3) = (1) + (2).

Encadré 1 : Avertissement méthodologique relatif aux résultats 2009

Le ministère de l'Écologie, Énergie, Développement durable et Aménagement du territoire n'a pas pu fournir tous les résultats de l'année 2009. Les résultats détaillés manquants concernent 309 postes offerts au concours externe, 27 postes au concours unique et 91 postes offerts au recrutement sans concours et Pacte. Cette étude présente les résultats partiels obtenus, ainsi que des résultats estimés en faisant l'hypothèse que tous les postes offerts pour lesquels l'information est manquante ont été pourvus en nombre équivalent.

Liste des 9 concours 2009 pour lesquels les résultats n'ont pas été fournis (nombre de postes ouverts) :
- externe : agent d'exploitation TPE (221), secrétaire administratif (77), ingénieur élève Ponts eaux et forêts (5), ingénieur du génie sanitaire (4), officier de ports (2) ;
- concours unique : officier de port adjoint (27) ;
- externe sans concours : agent d'exploitation des TPE (58) ;
- Pacte : agent technique de l'environnement (24), adjoint administratif 2ème classe (9).

Pour les concours externes, les informations manquantes concernent 11 postes ouverts en catégorie A, 104 en catégorie B et 312 en catégorie C.

Le repli des recrutements externes amorcé en 2003 continue en 2009

Depuis 2003, on assiste à une baisse du nombre de titulaires recrutés dans la FPE : les administrations ont recruté 30 317 agents en 2009 (résultats estimés), alors qu'elles en avaient accueilli plus du double en 2002 (67 050). Ce mouvement s'est effectué par paliers successifs. À cet égard, l'année 2009 est marquée par une baisse des recrutements plus forte que celle enregistrée les années précédentes : -24 % entre 2008 et 2009, alors que le repli maximal avait été observé jusqu'alors entre 2005 et 2006 (-17 %).

Tableau V 2.1-2 : Nombre de recrutements externes et part des recrutements sans concours de 2000 à 2009

Recrutements	2000	2001	2002	2003	2004	2005	2006	2007	2008* (résultats estimés)	2009* (résultats estimés)	Part* (résultats estimés) (en %)
Concours externe	**54 357**	**57 742**	**63 151**	**55 195**	**46 515**	**45 090**	**36 374**	**37 109**	**36 621**	**27 834**	**91,8**
Par concours	*54 357*	*57 742*	*59 619*	*52 510*	*43 415*	*42 022*	*36 151*	*36 429*	*34 573*	*26 609*	87,8
Sans concours (1)	*0*	*0*	*3 532*	*2 685*	*3 100*	*3 068*	*223*	*680*	*2 048*	*1 225*	4,0
Concours unique	**4 376**	**4 253**	**2 445**	**2 565**	**1 364**	**1 433**	**1 561**	**1 636**	**1 725**	**1 672**	**5,5**
3ème concours	**0**	**0**	**1 454**	**1 532**	**1 255**	**782**	**817**	**856**	**706**	**419**	**1,4**
Pacte (sélection sans concours) (2)	*0*	*0*	*0*	*0*	*0*	*72*	420	266	640	392	1,3
Total recrutement externe	**58 733**	**61 995**	**67 050**	**59 292**	**49 134**	**47 377**	**39 172**	**39 867**	**39 692**	**30 317**	**100,0**
Dont sans concours (3)	*0*	*0*	*3532*	*2685*	*3100*	*3140*	*643*	*946*	*2 688*	*1 617*	5,3

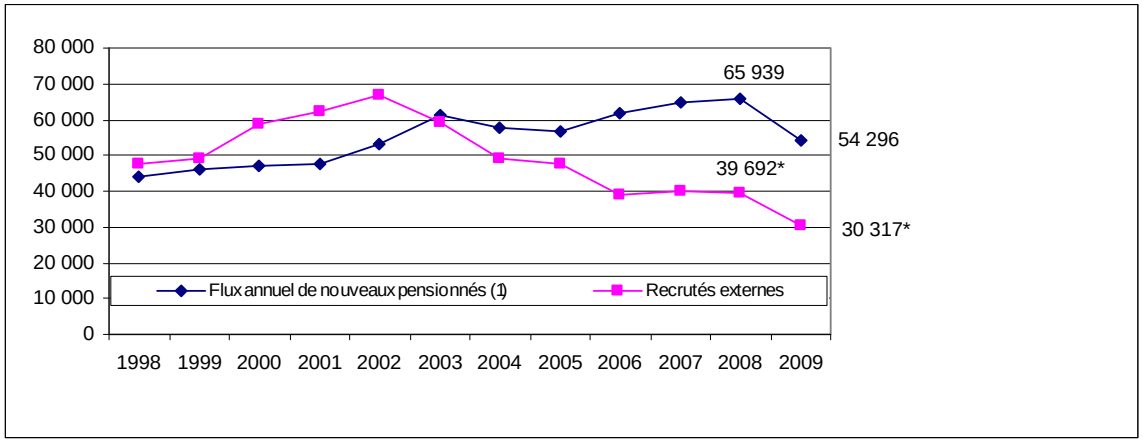
Source : enquêtes annuelles Bilan des recrutements dans la fonction publique de l'État, DGAFP, bureau des statistiques, des études et de l'évaluation
(3) = (1) + (2).
* Les résultats estimés incluent le nombre des postes offerts des concours pour lesquels les résultats n'ont pu être obtenus, en faisant l'hypothèse qu'ils ont été pourvus en nombre équivalent : cela concerne essentiellement les recrutements sans concours et Pacte, et dans une moindre mesure les recrutements externes par concours (voir l'encadré 1).

Si les administrations proposent moins de postes *via* les concours externes en 2009, elles ont limité également les recrutements directs sans concours qui permettent l'accès aux premiers grades des corps de la catégorie C. Les agents recrutés par Pacte ont été deux fois moins nombreux qu'en 2008 (392 en 2009, après 640 en 2008). De même, les recrutements externes sans concours ont concerné 1 225 personnes en 2009, contre 2 048 l'année précédente.

Néanmoins, compte tenu du contexte global de baisse des recrutements, il apparaît que les administrations offrent une part croissante de leurs emplois de catégorie C à ce type d'accès ne nécessitant pas de passer un concours : le nombre d'emplois ainsi pourvus représente désormais 27 % des agents recrutés en catégorie C en 2009, contre seulement 14 % en 2006.

Jusqu'en 2002, le nombre de recrutements externes de titulaires s'établissait à un niveau supérieur à celui des départs à la retraite, évalué ici à partir des entrées en pension de droit direct : de l'ordre de 120 recrutements pour 100 départs à la retraite en moyenne annuelle de 1998 à 2002. Après un point de quasi-équilibre en 2003, l'écart s'est inversé, tout en se creusant de façon continue jusqu'en 2008. En 2009, les deux indicateurs baissent au même rythme.

Graphique V 2.1-1 : Flux annuel de nouveaux pensionnés et de recrutés externes de 1998 à 2009



Source : enquêtes annuelles Bilan des recrutements dans la fonction publique de l'État, DGAFP, bureau des statistiques, des études et de l'évaluation, Service des retraites de l'État.
(1) Flux annuel de pensions de droit direct entrées en paiement (titulaires FPE, hors militaires et ouvriers d'État).
* Résultats estimés pour l'année 2008 et 2009.

La sélectivité est en hausse pour l'ensemble des recrutements, sauf pour le concours unique et le Pacte

La sélectivité est le rapport entre le nombre de candidats présents et le nombre de candidats admis à un concours. Ce taux permet d'évaluer l'attractivité de l'offre et sa variation d'une année sur l'autre. En 2008 comme en 2009, compte tenu des difficultés de collecte (voir l'encadré 1), la sélectivité au recrutement externe avec et sans concours et Pacte (rapport présents/admis) a été calculée à partir des seuls résultats partiels obtenus. Pour les concours dont le résultat n'a pu être collecté, le nombre de candidats présents et admis est une donnée manquante qui ne peut être estimée. Il convient donc d'être prudent lorsque l'on compare la sélectivité d'une année sur l'autre. En outre, dans un contexte de recul des postes offerts, l'évolution dans le temps de la sélectivité n'est pas aisée à interpréter, faute d'éléments qualitatifs complémentaires.

En 2009, le nombre de candidats présents aux épreuves de sélection des concours externes est en baisse (-4,9 %). Dans le même temps, le volume de postes offerts a également reculé, mais à un rythme plus rapide (-15,5 %) : au total, la sélectivité repart à la hausse avec 1 candidat admis pour 12 présents (contre 1 sur 10 en 2008). Pour ce qui concerne spécifiquement les recrutements sans concours en catégorie C, la sélectivité a également progressé : 22,2 en 2009 après 19,3 en 2008. Le Pacte, en revanche, a attiré moins de candidats (2 653 en 2009, contre 3 432 en 2008) avec un nombre de postes offerts en baisse : la sélectivité a fléchi d'un point, passant de 7,9 à 6,6.

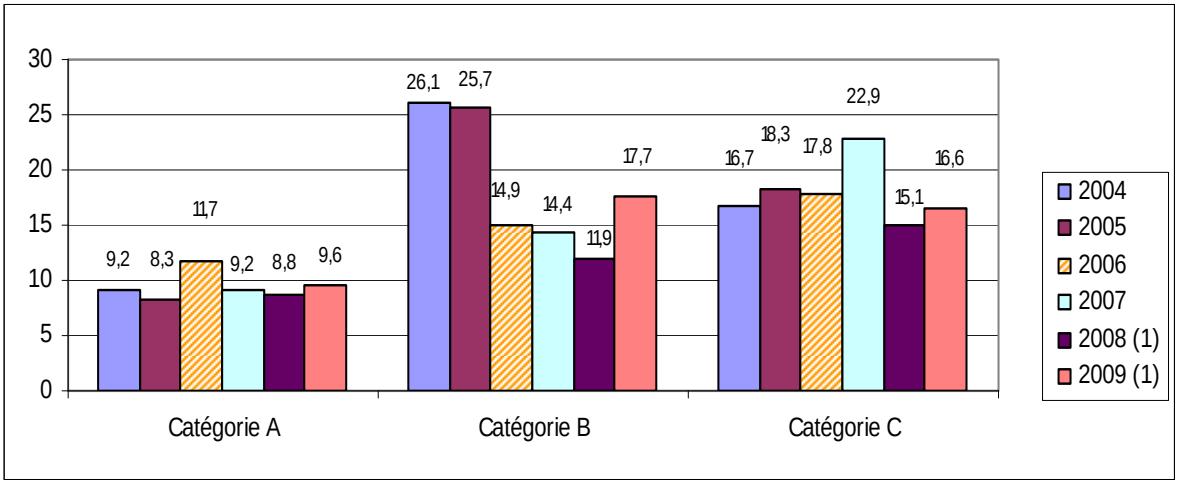
Le recul des recrutements touche toutes les catégories hiérarchiques, mais affecte davantage la catégorie B

Les catégories hiérarchiques ont toutes été concernées par la baisse importante de l'offre d'emploi dans la FPE en 2009, mais c'est en catégorie B que le recul est le plus marqué. Entre 2008 et 2009, le nombre de postes proposés dans cette catégorie a baissé de 36 % (3 916 pour 2009, contre 6 107 en 2008), alors que le nombre de candidats présents aux épreuves de sélection n'a baissé que de 5,7 % : il en a résulté une augmentation de la sélectivité de 6 points (de 11,9 à 17,7).

En catégorie A, le recul du nombre de postes, d'ampleur plus modérée, atteint néanmoins -13 % en 2009. En particulier, le nombre de postes offerts aux concours d'enseignants baisse de 15,4 % sur un an. Dans le même temps, le nombre de candidats inscrits recule de 18,3 % et celui des présents de 8,9 % seulement. Au total, la sélectivité aux concours d'enseignants passe de 5,7 à 6,1 ; elle passe de 8,8 à 9,6 pour l'ensemble de la catégorie A.

Ce sont les postes de catégorie C qui sont les moins affectés par la réduction de l'offre en 2009 : -3,7 % par rapport à 2008.

Graphique V 2.1-2 : Évolution du taux de sélectivité (ensemble des recrutements externes) par catégorie hiérarchique de 2004 à 2009 (1)



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

(1) La sélectivité en 2009 au recrutement externe a été calculée à partir des résultats partiels obtenus (rapport présents/admis), soit sur 580 concours collectés.

Note de lecture : en 2009, la sélectivité des concours de catégorie C s'établit à 16,6, soit 1 admis pour 17 présents.

Plus des deux tiers des lauréats aux emplois de la fonction publique de l'État ont un diplôme de l'enseignement supérieur

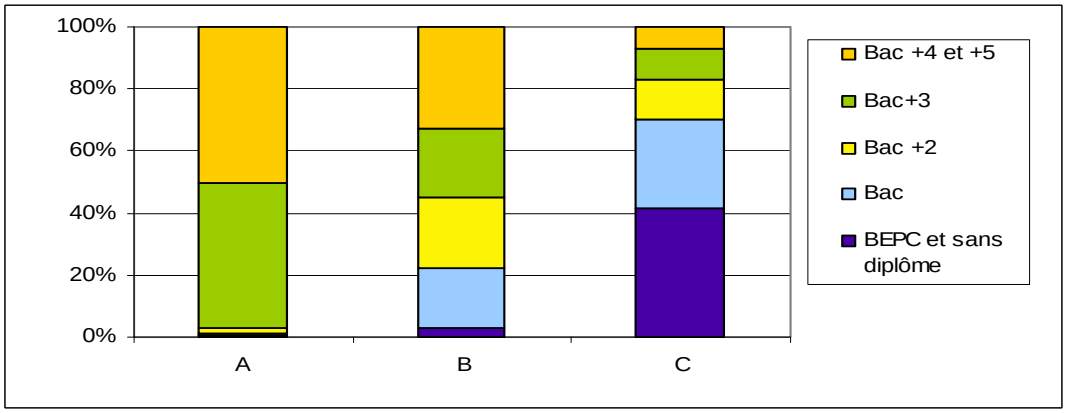
En légère hausse par rapport à l'année précédente, les lauréats titulaires d'au moins une licence sont, une fois de plus, majoritaires en 2009. Ils représentent 72 % des recrutés, contre 69 % en 2008 (sur le champ partiel des 580 concours collectés). Dans le même temps, 67,6 % des recrutements s'effectuent sur des postes de catégorie A (notamment dans l'enseignement), pour lesquels le niveau de diplôme exigé est celui de la licence, parfois davantage.

L'exigence d'un diplôme minimum pour pouvoir se présenter aux sélections de chaque catégorie est la règle. Si la licence est exigée aux concours de catégorie A, c'est le baccalauréat qui permet de se présenter aux concours de catégorie B, alors que le niveau du brevet des collèges est suffisant pour les emplois de catégorie C.

Le niveau constaté chez les candidats reste encore très souvent supérieur au niveau théorique requis par les concours organisés dans la fonction publique de l'État.

Graphique V 2.1-3 : Niveau de diplôme des lauréats au concours par catégorie hiérarchique sur l'ensemble des concours externes en 2009 (1)

(en %)



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

(1) Champ partiel : 580 concours pour lesquels les ministères ont répondu (sur 589 organisés).

Le niveau théorique requis est : A : Bac + 3 ; B : Bac ; C : BEPC ou sans diplôme.

Les femmes se présentent nombreuses aux épreuves de sélection et réussissent mieux que les hommes, notamment pour les concours d'enseignants

En 2009 (sur le champ partiel des 580 concours analysés), la part des femmes dans le recrutement aux concours externes s'élève à 62,4 %. Elles réussissent mieux que les hommes puisqu'elles ne sont que 59,1 % parmi les candidats présents lors des épreuves de sélection. Elles réussissent majoritairement les concours d'enseignants : les hommes y représentent seulement 29,1 % des lauréats, pour presque trois quarts de femmes.
En revanche, la parité est quasiment respectée pour les concours non enseignants : les femmes représentent 48,2 % des recrutés pour 51,8 % d'hommes.

Le recrutement est en recul dans tous les ministères

Les ministères de la Défense, de l'Intérieur et des Affaires étrangères sont les plus marqués par la baisse du recrutement en 2009. Mais ce repli est observé partout à des degrés divers.
Au ministère de la Défense, 259 personnes ont été recrutées, soit quatre fois moins que l'année précédente (1 020), ce qui correspond au niveau le plus bas de recrutement sur les cinq dernières années. Le nombre de nouveaux arrivants au ministère de l'Intérieur a été divisé par deux (-58,6 % sur un an), alors qu'il avait déjà reculé de 22,5 % en 2007 et de 26,8 % en 2008. Enfin, ils ne sont que 78 candidats à avoir été reçus aux concours du ministère des Affaires étrangères en 2009, soit moitié moins que l'année précédente (148).

La baisse est également significative au ministère de l'Éducation nationale, qui a ouvert beaucoup moins de postes de professeur des écoles (7 084 en 2009, au lieu de 9 886 en 2008) et qui, contrairement aux années précédentes, n'a recruté que sur les listes principales d'admission : au total, le nombre de recrutés a reculé de 40 % sur un an. Pour l'ensemble des ministères économique et financier, les recrutements diminuent de -22,7% en 2009, ce recul concernant notamment les contrôleurs du Trésor et des impôts et les inspecteurs du Trésor.

Le recul des entrées est moins prononcé dans les autres ministères (Santé, Jeunesse, Sports et Vie associative ; Culture et Communication ; Travail, Relations sociales, Famille et Solidarité) : respectivement -12 %, -14 % et -19 %. Enfin, au ministère de la Justice, l'offre initiale a été moindre en 2009 (-153 postes proposés), mais le recrutement s'est finalement maintenu à son niveau de 2008 (2 677).

La réduction globale du nombre de recrutements externes en 2009 se traduit par une baisse des recrutements organisés au niveau déconcentré

L'État propose chaque année des postes à pourvoir directement en région. En 2009, ces emplois ont baissé : 12 202 recrutements au lieu de 19 362 en 2008, soit une baisse de 37 %, plus forte que celle enregistrée pour l'ensemble des recrutements externes (-24 %).

Les emplois déconcentrés sont à pourvoir très majoritairement à l'Éducation nationale (79 %), dans les services académiques et établissements scolaires. Ce ministère a proposé 8 850 postes déconcentrés en 2009, contre 11 566 en 2008. Parmi les corps concernés, on trouve essentiellement celui de professeur des écoles.

Dans les autres ministères organisateurs de concours déconcentrés, le recrutement en région a également subi un net recul. Le ministère de l'Intérieur a réduit de moitié ses entrées par cette voie (548 au lieu de 1 133 en 2008).

En revanche les ministères économique et financier ont maintenu leur niveau de 2008 en termes de postes offerts localement : les recrutements progressent même dans le corps d'inspecteur des impôts ainsi que chez les adjoints administratifs (563 en 2009 après une année 2008 sans aucun recrutement local).

Toutes les régions enregistrent un recul de ce type de recrutement en 2009. Viennent en tête l'Ile de France (-1 193 nouveaux agents) et la région Rhône-Alpes (-486). Concernant la sélectivité moyenne en région, elle est en hausse : elle est passée de 9,8 candidats pour 1 admis en 2008 à 11,6 en 2009, soit quasiment au même niveau que la sélectivité globale sur l'ensemble des concours organisés en 2009 (12,0).

Bibliographie

- BOUNAKHLA, N. (2010), « Les recrutements externes », Rapport annuel sur l'État de la fonction publique vol. 1, Faits et chiffres 2009-2010, La Documentation française.
- BOUNAKHLA, N. (à paraître en 2011), « Recul confirmé des recrutements externes dans la fonction publique de l'État en 2009 », DGAFP, *Point Stat*.
- « Les concours de recrutement des personnels enseignants, d'éducation et d'orientation, session 2009 », ministère de l'Éducation nationale, de l'Enseignement supérieur et de la Recherche, août 2010.
- « Concours de recrutement de professeurs des écoles session 2009 », ministère de l'Éducation nationale, de l'Enseignement supérieur et de la Recherche, *Note d'information* n° 10-19, novembre 2010.
- GAUTIER, L. JEAN, O. et REYNAUD, D. (2009) « Les départs à la retraite dans les trois fonctions publiques », *Rapport annuel sur l'état de la fonction publique vol. 1, Faits et chiffres 2008-2009*, La Documentation française.

Vue 2
Les flux de personnels dans les trois versants de la fonction publique

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

Loïc Gautier
CNRACL,
Olivier Jean
Service des retraites de l'État (DGFiP),
Lydia Thiérus
DGAFP[1]

Le vieillissement des effectifs de chacun des versants de la fonction publique se poursuit. La part des 50 ans et plus représente, fin 2009, 32,3 % des effectifs des titulaires civils dans la fonction publique de l'État, 32,6 % dans la fonction publique territoriale et 27,5 % dans la fonction publique hospitalière.
Après avoir reculé dans les trois versants de la fonction publique en 2009, les départs à la retraite de titulaires sont repartis à la hausse en 2010 : 56 157 nouvelles pensions de droit direct attribuées par le régime des pensions civiles et militaires de retraite de l'État, hors fonctionnaires de la Poste et France Télécom, et 53 927 nouvelles pensions attribuées par la CNRACL en 2010. Les départs avant l'âge de 60 ans, quoiqu'en diminution, restent non négligeables, qu'il s'agisse de départs d'agents de catégorie active ou au titre des différents dispositifs de départ anticipé.
Suite aux réformes des retraites menées depuis 2003, des modifications de comportement sont perceptibles, en particulier sur les départs des catégories actives dans la FPE et la FPH et sur les départs pour motifs familiaux, tant dans la FPT que dans la FPH. Les départs anticipés au titre des carrières longues restent le type de départ le moins représenté.

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 fonctions publiques ont vieilli. Entre fin 1998 et fin 2009, l'âge moyen des agents titulaires est ainsi passé de 42,6 à 43,4 ans sur le champ de l'ensemble des ministères, de 42,9 à 44,2 ans pour la fonction publique territoriale et de 41,7 à 42,1 ans pour la fonction publique hospitalière.

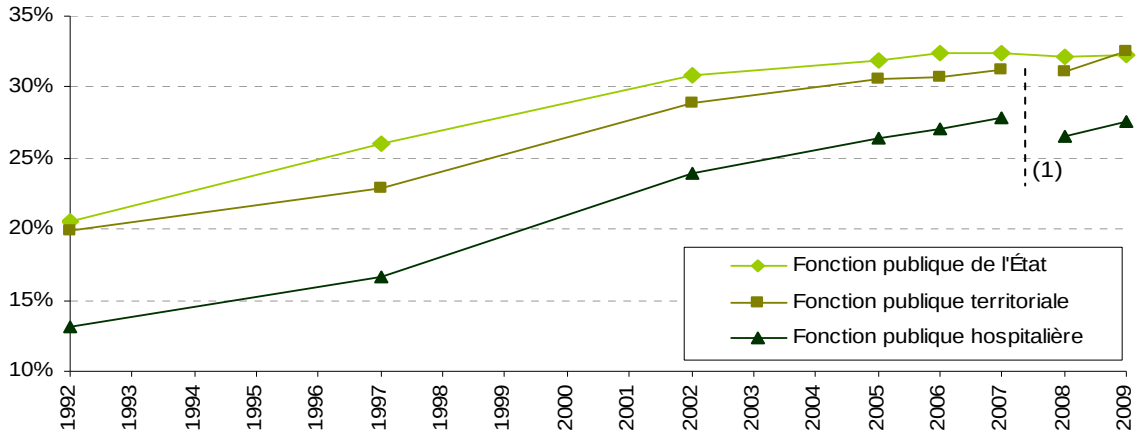
Aussi, la part des agents de 50 ans et plus, autre indicateur du vieillissement de la structure démographique, n'a cessé de progresser depuis 1992, en hausse de plus de 10 points entre 1992 et 2009. Depuis 2002, cette proportion augmentait à un rythme ralenti du fait de départs à la retraite relativement importants. En 2010, la hausse de la part des seniors dans la fonction publique hospitalière et la fonction publique territoriale est légèrement plus marquée.

Près d'un agent titulaire sur trois est âgé de 50 ans ou plus en 2009 sur l'ensemble des ministères (32,3 %), comme dans la fonction publique territoriale (32,6 %). Dans la fonction publique hospitalière, cette proportion est inférieure, 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 2010, celle-ci ouvrant droit à un départ à la retraire à 55 ans[2]. 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.

[1] Lydia Thiérus est chargée d'études au bureau des statistiques, des études et de l'évaluation de la DGAFP. Olivier Jean est chargé d'études au bureau financier et des statistiques du Service des retraites de l'État (DGFiP). Loïc Gautier est responsable de l'unité Études et Statistiques de la direction de la gouvernance des fonds de l'établissement de Bordeaux de la CDC (CNRACL).

[2] Suite à la loi du 9 novembre 2010 portant réforme des retraites, à compter de 2011, les bornes d'âges seront relevées progressivement de deux ans d'ici 2018 (voir l'encadré 4).

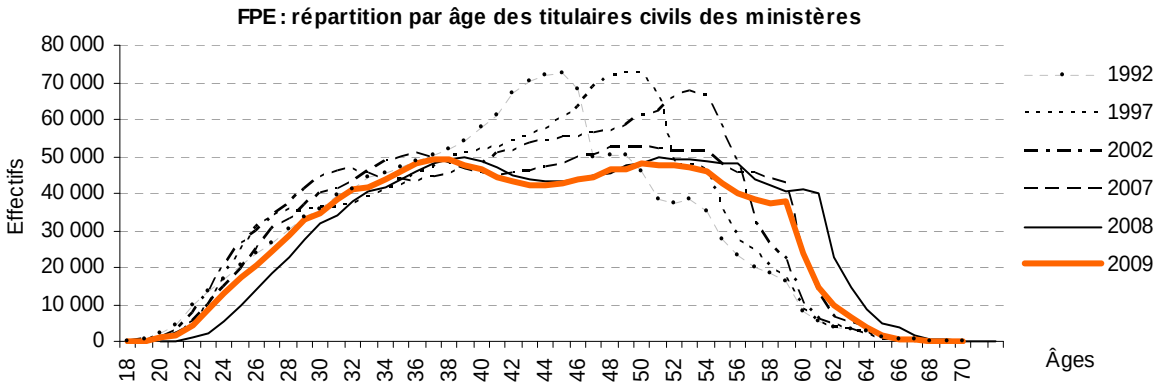
Graphique V 2.2-1 : Évolution de la part des agents âgés de 50 ans et plus dans chacune des trois fonctions publiques depuis 1992



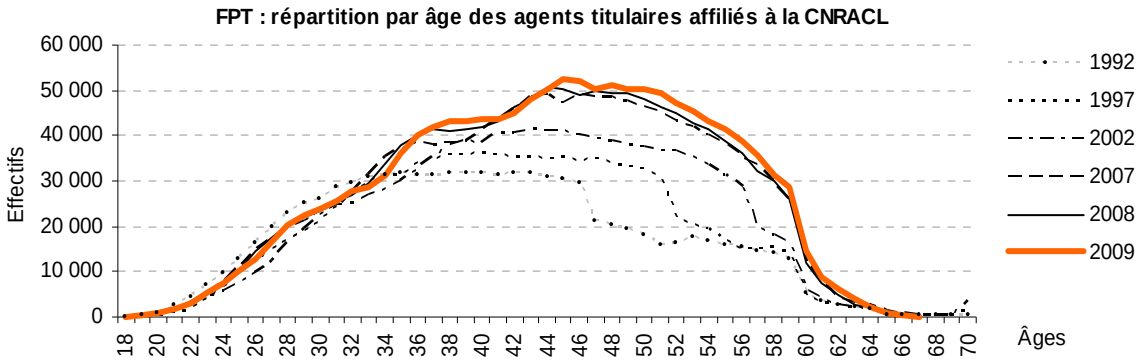
Sources : fichier général de l'État (FGE), Insee ; CNRACL. Traitement DGAFP, bureau des statistiques, des études et de l'évaluation
Champ FPE : agents titulaires civils des ministères. Hors titulaire civils de la Préfecture de Police de Paris.
Champ FPT et FPH : agents titulaires affiliés à la CNRACL 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.

Les pyramides des âges de chacun des versants de la fonction publique illustrent de manière assez claire le vieillissement des effectifs.
Les recrutements dans la fonction publique de l'État ont été massifs dans les années 1970, profitant aux générations du baby-boom, puis ont été réduits par la suite. La pyramide des âges des agents titulaires des ministères présente en 2009 une forme relativement aplatie, traduisant les départs à la retraite depuis 2002 de ces générations du baby-boom (nées entre 1945 et 1960) qui étaient plus nombreuses. On constate désormais, depuis 2006, une stabilisation de l'âge moyen et de la part des agents titulaires de 50 ans et plus dans les ministères, tendance qui devrait se poursuivre.
Les transferts d'agents et de services de l'État vers les collectivités territoriales sont susceptibles également d'avoir un impact sur les évolutions de l'âge moyen dans la FPE et la FPT, sans qu'il soit possible, à ce stade, de le mesurer avec précision. Ils concernent notamment des personnels techniciens, ouvriers de service (TOS) de l'Éducation nationale et des agents de l'Équipement, de la Culture (transfert des services de l'inventaire du patrimoine culturel), de l'Agriculture (transfert des TOS des lycées agricoles) et des Affaires sanitaires et sociales (personnels en charge du RMI, du FSL, etc.).
La pyramide des âges des agents titulaires de la FPT, avec une forme plus « arrondie », laisse augurer des départs à la retraite plus nombreux dans les prochaines années, phénomène qui aura été amplifié par les transferts d'agents issus des services de l'État.
La pyramide des âges des agents titulaires (hors médecins hospitaliers) de la FPH s'est légèrement aplatie entre 2007 et 2009. Le pic correspondant à des générations nombreuses et âgées d'un peu plus de 50 ans tend à se réduire, laissant augurer une progressive stabilisation du nombre des départs à la retraite dans les années à venir.

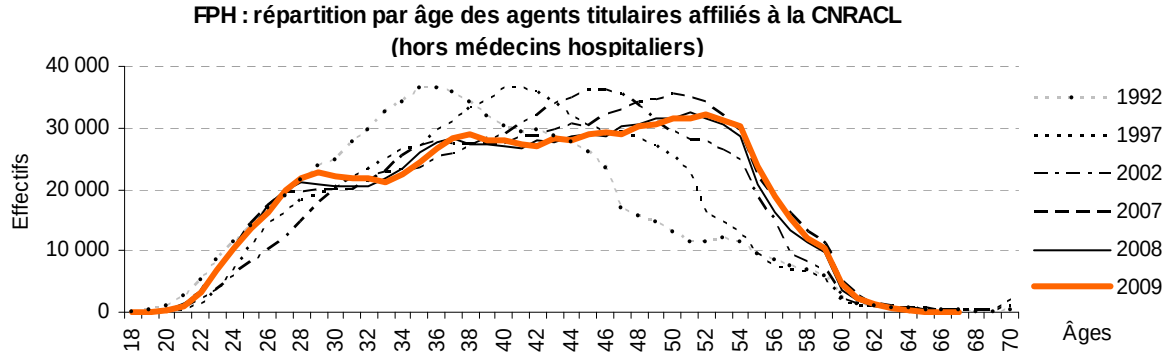
Graphiques V 2.2-2 à V 2.2-4 : Évolution des pyramides des âges dans les trois fonctions publiques



Source : fichier général de l'État (FGE), Insee. Traitement DGAFP, bureau des statistiques, des études et de l'évaluation.
Champ : agents titulaires des ministères au 31 décembre de l'année. Hors titulaire civils de la Préfecture de Police de Paris.



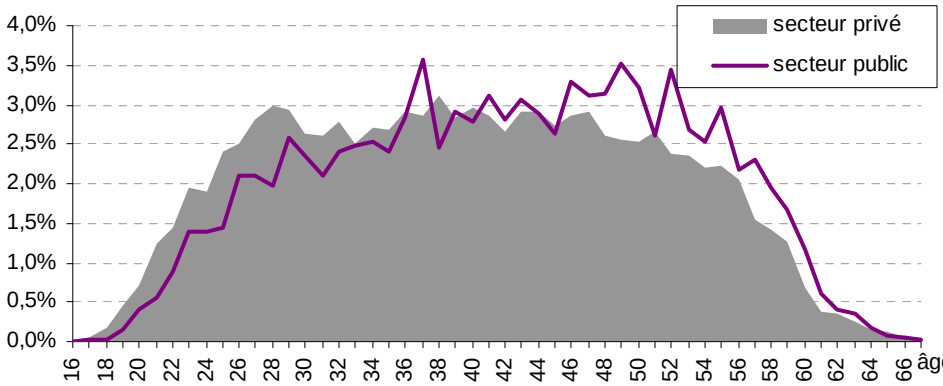
Source : CNRACL. Traitement DGAFP, bureau des statistiques, des études et de l'évaluation.
Champ : agents titulaires de la FPT affiliés à la CNRACL au 31/12 de l'année, avec une durée hebdomadaire de travail au moins égale à 28 heures. Un agent est affilié dès lors qu'il cotise ou a cotisé à la CNRACL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



Source : CNRACL. Traitement DGAFP, bureau des statistiques, des études et de l'évaluation.
Champ : agents titulaires de la FPH 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. La fiabilisation du fichier des actifs, opérée en 2008 dans le cadre de la constitution de la liste électorale pour le conseil d'administration de la CNRACL, ne permet pas d'établir d'évolution entre 2007 et 2008.

Le profil par âge des secteurs public et privé indique une proportion de salariés de moins de 35 ans supérieure dans le secteur privé, alors qu'inversement, la proportion des salariés de 50 ans et plus est supérieure dans le secteur public. Cette situation résulte du rythme des recrutements et départs à la retraite passés. Dans le privé, le recours à des dispositifs de préretraite et de dispense de recherche d'emploi pour les chômeurs, ainsi que des entrées plus précoces sur le marché du travail contribuent à diminuer le poids des plus âgés.
À la différence du privé, le principe même de la carrière conduit, dans la fonction publique, au maintien de l'emploi en règle générale des « seniors ». De plus, le niveau de diplôme des agents du secteur public, en moyenne plus élevé que celui des salariés du privé, explique des entrées plus tardives dans la vie active, ce qui réduit d'autant le poids des jeunes.

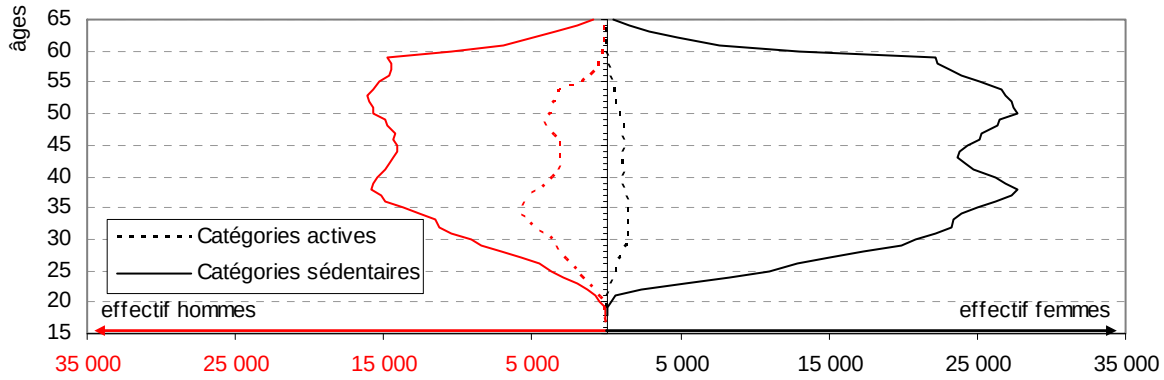
Graphique V 2.2-5 : Ventilation par âge des effectifs des secteurs public et privé fin 2009



Source : enquête Emploi Insee, 4ème trimestre 2009. Traitement DGAFP, bureau des statistiques, des études et de l'évaluation.
Champ : salariés hors entreprises publiques, hors intérimaires, apprentis, contrats aidés et stagiaires.

Au 31 décembre 2009, la part des 50 ans et plus est de 17,4 % parmi les agents titulaires des ministères de catégorie active[3], et de 34,1 % parmi les catégories sédentaires. Du fait de départs à la retraite généralement à 55 ans, voire 50 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.

Graphique V 2.2-6 : Pyramide des âges des titulaires des ministères avec la distinction actifs/ sédentaires au 31 décembre 2009

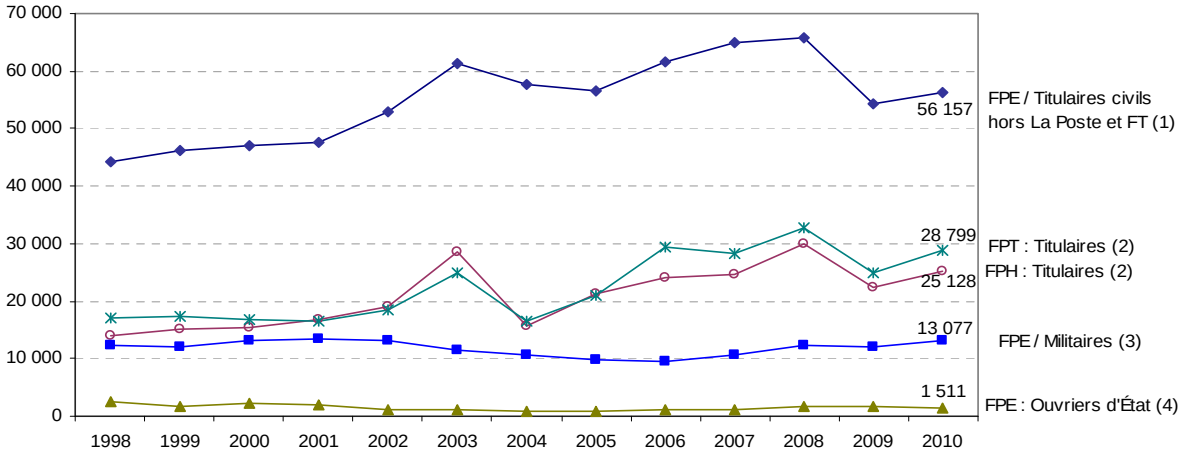


Source : fichier général de l'État (FGE), Insee. Traitement DGAFP, bureau des statistiques des études et de l'évaluation.
Champ : agents titulaires des ministères au 31 décembre de l'année. Hors titulaire civils de la Préfecture de Police de Paris.

Hausse modérée du nombre de départs à la retraite dans les trois versants de la fonction publique en 2010 après le net recul observé en 2009

Le nombre de pensions de droit direct[4] entrées en paiement en 2010 suite au départ à la retraite de titulaires est en augmentation dans la FPT et la FPH par rapport à 2009, mais reste nettement en retrait par rapport à 2008 : 28 799 nouvelles pensions ont été attribuées à des titulaires de la fonction publique territoriale, et 25 128 à des titulaires de la fonction publique hospitalière (hors médecins hospitaliers).

Graphique V 2.2-7 : Flux annuels de pensions de droit direct entrées en paiement depuis 1998



Sources : DGFiP - Service des retraites de l'État (chiffres 2010 provisoires) et CNRACL. Traitement DGAFP, bureau des statistiques, des études et de l'évaluation.
(1) Les pensions de fonctionnaires de La Poste et France Télécom ne sont pas prises en compte.
(2) Titulaires affiliés à la CNRACL, avec une durée hebdomadaire de travail d'au minimum 28 heures.
(3) Y compris soldes de réserve.
(4) Pensionnés en titre définitif.

Dans la fonction publique de l'État, après le pic enregistré en 2008, les départs à la retraite tendent à se stabiliser avec 56 157 nouvelles pensions (hors fonctionnaires de La Poste et France Télécom) attribuées à des titulaires civils et 13 077 à des militaires. Seuls les ouvriers d'État connaissent une baisse du nombre de nouvelles pensions entrées en paiement par rapport à 2009 : 1 511 en 2010 contre 1 666 en 2009.

[3] 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) (voir l'encadré 3).
[4] Pensions versées à un agent du fait de son activité professionnelle, par opposition aux pensions de réversion qui sont versées au conjoint ou aux enfants (orphelins) suite au décès du pensionné de droit direct.

Concernant les non-titulaires de la fonction publique, les départs à la retraite sont plus difficiles à appréhender à ce stade (voir l'encadré 1).

Les âges de liquidation varient sensiblement selon la fonction publique et le statut civil ou militaire de l'agent. Les âges moyens de mise en paiement de la pension sont quasiment équivalents entre 2009 et 2010 dans les trois versants de la fonction publique.

Tableau V 2.2-1 : Âges moyens de départ à la retraite (pensions entrées en paiement en 2009 et en 2010, y compris invalidité et anticipé)
(en années)

Âge moyen	Fonction publique de l'État			Fonction publique territoriale	Fonction publique hospitalière
	Titulaires civiles hors La Poste et France Télécom	Militaires	Ouvriers d'État	Titulaires (1)	Titulaires (1)
2009	59,4	44,5	58,7	59,3	56,6
2010	59,6	45,0	58,7	59,4	56,5

Source : DGFiP - Service des retraites de l'État (chiffres 2010 provisoires) ; CNRACL. Traitement DGAFP, bureau des statistiques, des études et de l'évaluation.
(1) d'une durée de travail hebdomadaire d'au minimum 28 heures.

Encadré 1 : La retraite des non-titulaires et l'Ircantec[5]

Le nombre de pensions accordées chaque année par l'Ircantec est important (145 667 pensions de droit direct dans le régime salarié en 2010) et a presque triplé depuis 2002.

Au-delà des agents non titulaires des trois fonctions publiques, le champ du régime correspond à diverses catégories d'agents :
- les agents titulaires à temps non complet des collectivités locales qui ne relèvent pas de la CNRACL (travaillant moins de 28 heures par semaine), les agents titulaires sans droit à pension (TSD), qui quittent leur emploi sans remplir les conditions requises pour bénéficier d'une pension du régime spécial auprès duquel ils étaient affiliés, ainsi que les médecins hospitaliers ;
- les agents non titulaires des établissements publics à caractère industriel et commercial, ainsi que les agents salariés d'entreprises publiques ou semi-publiques telles que La Poste, EDF-GDF, la Banque de France ou d'associations.

Les élus locaux sont affiliés à l'Ircantec mais disposent d'un régime spécifique. Excepté pour le régime des élus, la pension de l'Ircantec intervient en complément de la pension versée par le régime général. Contrairement aux régimes de titulaires, l'Ircantec est un régime par points.
Les durées de cotisation à l'Ircantec sont dans de nombreux cas relativement courtes (environ 6,5 ans en moyenne pour les pensions attribuées en 2010 et moins de 3 ans dans près de la moitié des cas). Il s'agit d'un régime de passage pour la majorité de ses affiliés : aux 2,8 millions d'actifs cotisants qui y sont affiliés s'ajoutent environ 11,9 millions d'anciens salariés y ayant acquis des droits mais n'y cotisant plus. Actuellement, près d'un affilié sur trois n'a pas liquidé ses droits à l'âge de 70 ans : ce sont des affiliés qui ont accumulé peu de droits. Cependant, la mise en œuvre du droit à l'information entraîne un afflux de demande de retraite à faible nombre de points, ce qui aura pour effet de diminuer ce chiffre.

Pour les pensionnés Ircantec ayant liquidé en 2010, l'étude portant sur leurs différentes périodes de cotisation à l'Ircantec et sur la catégorie juridique des employeurs correspondant a été actualisée et poursuivie (par l'Ircantec et la DGAFP). Il en ressort que 86 %[6] des pensionnés de l'Ircantec ayant liquidé en 2010 ont cotisé au moins une fois dans leur carrière en tant qu'agent non titulaire (ou titulaire dans certains cas) dans le périmètre de la fonction publique. Plus de 30 % des pensionnés de l'Ircantec ayant liquidé en 2010 ont cotisé dans le champ fonction publique plus de 5 ans, 16,5 % plus de 10 ans et 6,5 % plus de 20 ans. 17 % des nouveaux pensionnés de l'Ircantec ont quitté la fonction publique depuis un an ou moins, tandis que 30 % l'ont quitté depuis plus de 30 ans.

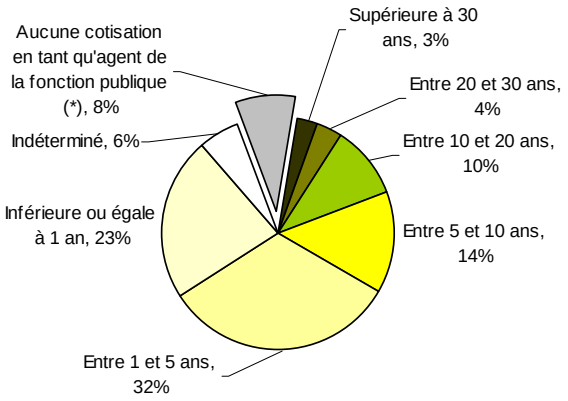
En 2010, 29 % des nouveaux pensionnés ayant cotisé dans le champ fonction publique et encore en poste moins d'un an avant l'entrée en paiement de leur pension, relevaient de la FPE sur leur dernière période de cotisation, 55 % relevaient de la FPT et 16 % de la FPH. Ceux ayant travaillé dans la FPT sont plus fréquemment en poste au moment de l'entrée en paiement de leur pension Ircantec (27 % contre 14 % pour la FPE et 18 % pour la FPH).
Parmi l'ensemble des nouveaux pensionnés ayant cotisé dans le champ fonction publique et sans compter les 6 % d'indéterminés, 87 % avaient un statut de non-titulaire (la grande majorité) ou de titulaire à temps incomplet sur leur dernière période de cotisation, 10 % un statut de titulaire sans droit à pension, et 3 % un statut de médecin.

[5] Cet encadré a été réalisé en collaboration avec M. Chabert-Desnots (Ircantec).
[6] Il est probable que dans les 14 % restants, les 6 % d'« indéterminés » appartiennent en grande majorité à la fonction publique.

Graphiques V 2.2-8 et V 2.2-9 : Répartition des pensionnés du régime salarié de l'Ircantec ayant liquidé en 2010 selon :

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

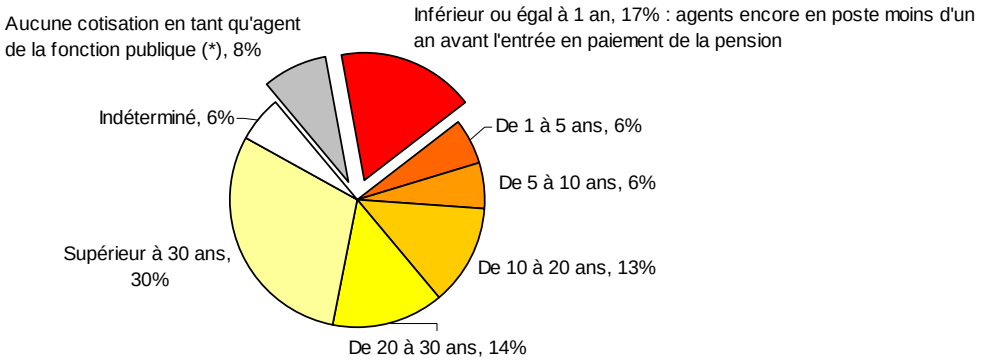
(en %)



(*) Ces pensionnés ont ainsi cotisé à l'Ircantec uniquement au sein du secteur semi-public (La Poste, EDF-GDF, Banque de France, associations, etc.).

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

(en %)



(*) Ces pensionnés ont ainsi cotisé à l'Ircantec uniquement au sein du secteur semi-public (La Poste, EDF-GDF, Banque de France, associations, etc.).

Source : Ircantec. Traitement DGAFP, bureau des statistiques, des études et de l'évaluation.

Note : seules les durées de cotisation correspondant à des employeurs relevant de la fonction publique (d'après la catégorie juridique) ont été prises en compte. A noter que la durée de cotisation peut être minorée et le délai écoulé majoré dans le cas où la catégorie juridique de l'employeur n'est pas renseignée. La borne supérieure de chaque intervalle est incluse.

Tableau V 2.2-2 : Répartition des pensionnés du régime salarié de l'Ircantec ayant liquidé en 2010 selon le statut et la fonction publique d'appartenance

	Total		FPE	FPT	FPH
Pensionnés de l'Ircantec dont la pension est entrée en paiement en 2010 :	**145 667**	**100%**			
- dont pensionnés encore en poste dans la fonction publique moins d'un an avant l'entrée en paiement de la pension (1) :	**25 220**	**17%**	7 342	13 947	3 931
non-titulaire	20 405	14%	6 939	11 155	2 311
titulaire à temps incomplet (2)	561	0%	0	560	1
titulaire sans droit à pension	2 851	2%	382	2 179	290
médecin (hospitalier ou hors établissement hospitalier)	1 403	1%	21	53	1 329
- dont pensionnés ayant cotisé à l'Ircantec en tant qu'agent de la fonction publique mais plus en poste moins d'un an avant l'entrée en paiement de la pension :	**99 966**	**69%**	44 427	38 171	17 368
non-titulaire ou titulaire à temps incomplet (2)	87 822	60%	38 830	36 169	12 823
titulaire sans droit à pension	10 242	7%	5 477	1 833	2 932
médecin (hospitalier ou hors établissement hospitalier)	1 902	1%	120	169	1 613
- dont pensionnés n'ayant jamais cotisé à l'Ircantec en tant qu'agent de la fonction publique (3)	**12 189**	**8%**			
- Indéterminé	**8 292**	**6%**			

Source : Ircantec. Traitement Ircantec et DGAFP, bureau des statistiques, des études et de l'évaluation.

(1) Délai écoulé entre la dernière période de cotisation à l'Ircantec en tant qu'agent de la fonction publique et l'entrée en paiement de la pension Ircantec inférieur ou égal à 1 an.

(2) Les titulaires à temps incomplet (moins de 28h hebdomadaire) relèvent de l'Ircantec. Aucun titulaire à temps incomplet n'est présent dans la FPE.

(3) Ces pensionnés ont ainsi cotisé à l'Ircantec uniquement au sein du secteur semi-public (La Poste, EDF-GDF, Banque de France, associations, etc.).

Légère hausse du nombre de nouvelles pensions civiles et militaires à l'État en 2010[7]

Après la forte baisse enregistrée entre 2008 et 2009 (-12 %), le nombre de nouvelles pensions concédées par le Service des retraites de l'État (sans tenir compte des pensions de fonctionnaires de la Poste et de France Télécom) a augmenté de 3,1 % par rapport à 2009, avec plus de 92 000 pensions de droit direct ou de droit dérivé entrées en paiement en 2010. La progression du nombre de nouvelles pensions civiles est sensiblement la même que celle des nouvelles pensions militaires. La hausse du volume de nouvelles pensions est principalement due à celles des pensions d'ayants droit concédées en 2010 (respectivement +3,4 % pour les civils et +7,6 % pour les militaires). Pour les ayants droit, ce sont ainsi plus de 56 000 pensions civiles et plus de 13 000 pensions militaires qui sont entrées en paiement en 2010 (sans tenir compte des pensions des fonctionnaires de La Poste et France Télécom). Seul le nombre de pensions militaires d'ayants cause nouvellement entrées en paiement, de l'ordre de 6 800 pensions, a diminué par rapport à l'an dernier.
Parmi les nouvelles pensions d'ayants droit civils[8], l'augmentation des pensions entrées en paiement concerne pour l'essentiel le ministère de l'Éducation nationale (+5,2 %). Le nombre de nouvelles pensions d'ayants cause civils reste du même ordre de grandeur que celui observé les années précédentes, soit près de 16 000 pensions.

Une hausse sensible du nombre des nouveaux pensionnés de la CNRACL en 2010[10]

En 2010, la CNRACL a octroyé 62 963 nouvelles pensions, soit une hausse de 12 % par rapport au flux 2009. Cette évolution est essentiellement due à l'importante augmentation du nombre de nouveaux droits directs (+14 %) qui s'élève à 53 927 en 2010 contre 47 200 un an plus tôt. Cette hausse s'observe pour tous les types de départs, mais elle est particulièrement marquée chez les pensionnés partis à la retraite au titre des départs anticipés pour raisons familiales (+23 % par rapport à 2009).

Au sein de la fonction publique territoriale, 28 799 départs à la retraite ont été constatés en 2010, dont 10,7 % au titre du risque invalidité. Près de 42 % de ces droits directs sont des hommes. La distinction par sexe montre des répartitions très différentes selon les types de départ. En effet, 99,5 % des départs pour motifs familiaux (15 % de l'ensemble des départs) concernent des femmes, alors qu'elles représentent seulement un départ anticipé sur quatre dans le cadre du dispositif carrières longues.
L'âge moyen de jouissance de la pension est de 59,4 ans pour l'ensemble des départs et de 59,9 ans, si les pensions pour invalidité ne sont pas prises en compte. Cet âge moyen, proche de 60 ans, s'explique par la part importante des départs au titre de la catégorie sédentaire (61 % du flux des départs).
Le taux moyen de liquidation hors décote et surcote des nouveaux pensionnés territoriaux s'établit à 54,2 %. La proportion de pensions au taux plein est de 13,9 % et celle de pensions relevées au minimum garanti s'élève à 45,3 %. Au final, les nouveaux pensionnés territoriaux perçoivent une pension moyenne mensuelle de 1 250 euros, pour une durée moyenne de cotisation de 115,6 trimestres (avant écrêtement et y compris bonifications). Parmi les retraités vieillesse de droits directs, 4,5 % se voient appliquer une décote avec un taux moyen de décote de 3,4 %. Cette minoration de pension ne concerne ni les invalides ni les retraités dont la pension est relevée au minimum garanti.
En 2010, 5 896 pensions territoriales de droit dérivé[11] sont entrées en paiement, dont 22 % suite à des décès d'agents en activité.

Concernant la fonction publique hospitalière, 25 128 départs à la retraite ont été observés en 2010, dont 7,3 % en invalidité. Le personnel féminin est largement majoritaire dans cette fonction publique, et concerne 82 % de l'ensemble des départs et quasiment la totalité des départs anticipés pour motifs familiaux (lesquels représentent près de 22 % de l'ensemble des départs). De par une forte proportion d'emplois classés en catégorie active, seulement 33 % des départs s'effectuent à 60 ans ou plus. L'âge moyen de jouissance de la pension s'établit à 56,7 ans pour les pensionnés au titre de l'ancienneté ou pour motifs familiaux et 56,5 ans en prenant en compte les départs pour invalidité.
Les nouveaux pensionnés, dont le taux moyen de liquidation s'élève à 59,4 %, sont près du quart (24,6 %) à recevoir une pension relevée au minimum garanti et 13,2 % à percevoir une pension à taux plein. La pension moyenne mensuelle s'élève à 1 404 euros, dont 6 % d'accessoires[12], pour une durée moyenne de cotisation de 125,9 trimestres (avant écrêtement et y compris bonifications). Parmi les retraités vieillesse de droits directs, un sur dix se voit appliquer une décote avec un taux moyen de décote de 3,8 %. Cette minoration de pension ne concerne ni les invalides ni les retraités dont la pension est relevée au minimum garanti.
En 2010, 3 140 pensions de droit dérivé ont été concédées dans la fonction publique hospitalière, dont 20 % suite aux décès d'agents en activité.

---

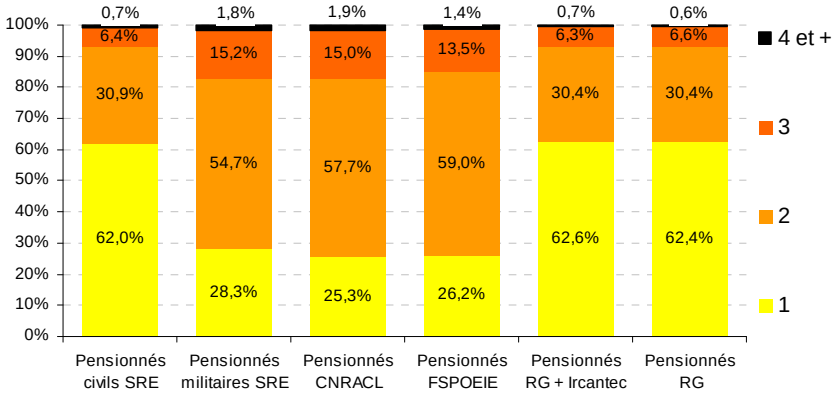
[7] La partie sur le service des retraites de l'État a été rédigée en collaboration avec Olivier Jean (SRE).
[8] Le SRE a enregistré plus de 110 000 nouvelles pensions en 2010 sur l'ensemble du régime (+2,5 % après -11 % entre 2008 et 2009). À noter que les pensions entrées en paiement au titre de La Poste ont progressé de +3,3 %.
[10] La partie concernant la CNRACL a été rédigée par Loïc Gautier (CNRACL).
[11] Pensions de droit dérivé : pensions de droit indirect ou pensions de réversion.
[12] 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.).

Encadré 2 : État des lieux des polypensionnés de la fonction publique

Par définition, un individu est dit polypensionné lorsqu'il perçoit plusieurs pensions de différents régimes de retraite de base. L'Ircantec, qui est un régime complémentaire, n'est ainsi pas pris en compte pour estimer le nombre de polypensionnés.

La proportion de polypensionnés, parmi les pensionnés âgés de 60 ans ou plus des différents régimes**,** est de 72 % dans le régime des pensions militaires de retraite, de 75 % à la CNRACL et de 74 % au FSPOEIE, contre 38 % dans le régime des pensions civiles de retraite de l'État et 37 % à l'Ircantec. À titre de comparaison, la proportion de polypensionnés est de 38 % parmi les pensionnés du régime général.
Un agent non-titulaire de la fonction publique est susceptible d'occuper différents emplois sous différents statuts durant sa carrière. Cependant du fait du périmètre très large du régime général, auquel est associé le régime Ircantec, un agent a plus de chances d'avoir toujours occupé des emplois, que ce soit dans le public ou le privé, relevant de ce régime de base. Ainsi, la proportion de polypensionnés parmi les pensionnés de l'Ircantec est, au final, inférieure à celle des autres régimes.

Graphiques V 2.2-10 : Nombre de pensions de retraite dans un régime de base



Source : EIR 2004, Drees. Traitements DGAFP, bureau des statistiques, des études et de l'évaluation.
Champ : pensionnés des différents régimes de retraite âgés de 60 ans ou plus. SRE : service des retraites de l'État. RG : régime général.

Dans le tableau ci-dessous figurent, pour chaque régime de retraite, la part des pensionnés de 60 ans ou plus bénéficiant également d'une pension de tel ou tel autre régime. Une proportion importante des pensionnés de Service des pensions, de la CNRACL et du FSPOEIE cumule également une pension du régime général (un tiers des pensionnés civils de l'État et plus de 60 % des pensionnés militaires, de la CNRACL et du FSPOEIE).
Environ 10 % des pensionnés militaires perçoivent, outre leur pension militaire, une pension civile de l'État, une pension de la CNRACL ou une pension du FSPOEIE.
Aucun pensionné ne cumule une pension civile de l'État et une pension CNRACL, étant donné qu'une pension unique est versée par le dernier des deux régimes auquel l'agent a été affilié.
Entre 5 % et 10 % des pensionnés des régimes de retraite des titulaires des trois fonctions publiques, des militaires et des ouvriers d'État perçoivent en parallèle une pension de l'Ircantec (et du régime général), malgré la possibilité de valider, sous certaines conditions, les services effectués en tant qu'agent non titulaire.
Une proportion non négligeable de pensionnés, allant de 7,1 % (parmi les pensionnés civils de l'État) à 18,0 % (parmi ceux de l'Ircantec) bénéficie également d'une pension auprès de la Mutualité sociale agricole (MSA).

Tableau V 2.2-3 : Part des pensionnés des régimes de la fonction publique bénéficiant de différentes pensions

Part des pensionnés de chacun des régimes ayant :	Pensionnés civils de l'État	Pensionnés militaires de l'État	Pensionnés de la CNRACL	Pensionnés du FSPOEIE	Pensionnés de l'Ircantec
- une pension du régime général	33,70%	60,50%	69,60%	66,90%	98,80%
- une pension civile de l'État	100,00%	7,00%	0,00%	0,00%	5,00%
- une pension militaire de l'État	1,30%	100,00%	0,60%	3,60%	1,20%
- une pension de la CNRACL	0,00%	1,80%	100,00%	0,00%	3,80%
- une pension du FSPOEIE	0,00%	1,20%	0,00%	100,00%	0,50%
- une pension de la MSA	7,10%	10,70%	16,10%	14,50%	18,00%
- une pension d'un autre régime	2,80%	8,50%	5,10%	4,00%	14,20%
- une pension de l'Ircantec	5,90%	7,40%	8,30%	10,10%	100,00%

Source : EIR 2004, Drees. Traitements DGAFP, bureau des statistiques, des études et de l'évaluation.
Champ : pensionnés des différents régimes de retraite âgés de 60 ans ou plus. SP : service des pensions. RG : régime général.
Lecture : 33,7 % des pensionnés civils de l'État de 60 ans ou plus perçoivent une pension du régime général.

Selon une étude de la Drees[13] menée à partir de l'échantillon inter régimes de 2008 (EIR), sur les 1,3 million de retraités percevant une pension civile de droit direct de l'État, 33 % sont polypensionnés, dont 55,7 % d'hommes : ils reçoivent une pension d'au moins deux régimes de base dont le principal est le régime de la fonction publique de l'État. Parmi les pensionnés militaires de l'État, 34 % sont polypensionnés, dont 97 % sont des hommes. Parmi les pensionnés de la CNRACL, 60 % sont polypensionnés, dont 39,4 % sont des hommes. A titre de comparaison, parmi les pensionnés dont le régime principal est le régime général, on compte 23,7 % de polypensionnés dont 58,6 % d'hommes.

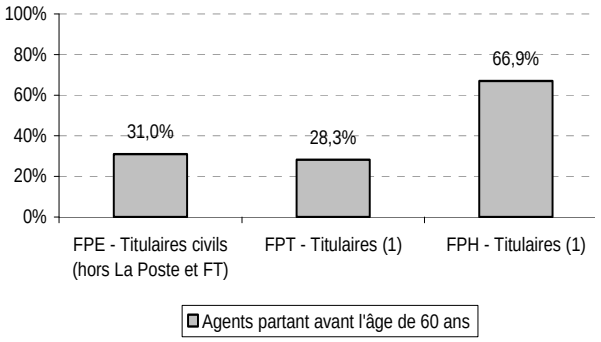
D'après la même étude, le montant mensuel moyen de l'avantage principal de droit direct perçu par les fonctionnaires civils de l'État unipensionnés est supérieur à celui des polypensionnés (2 012 euros contre 1 840). L'écart s'inverse en ce qui concerne les pensionnés de la CNRACL (1 402 euros pour les polypensionnés contre 1 258 pour les unipensionnés), et se creuse pour les pensionnés militaires (2 415 pour les polypensionnés, contre 1 583 pour les autres). Les montants mensuels moyens des pensions perçus par les hommes sont supérieurs à ceux concédés aux femmes tous régimes de la fonction publique confondus.

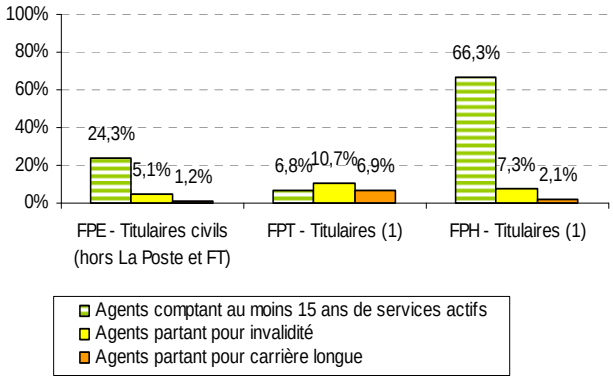
Parmi les titulaires, une part conséquente des départs à la retraite avant l'âge de 60 ans concerne les catégories actives

Une proportion importante des départs à la retraite avant l'âge de 60 ans est due aux départs d'agents de catégorie active dans la FPE et la FPH. Dans la FPT, les départs anticipés sont majoritairement dus à d'autres types de départs (notamment pour invalidité, pour carrière longue ou pour motifs familiaux). Parmi les pensions de titulaires entrées en paiement en 2010, 24,3 % concernaient des personnels comptant au moins 15 ans de services actifs dans la FPE, 6,8 % dans la FPT et 66,3 % dans la FPH.

En 2010, la baisse des départs pour carrière longue est légèrement moins importante que celle constatée en 2009 dans la FPH et la FPT : ils représentent 2,1% du flux de départs de titulaires dans la FPH (contre 2,4 % en 2009) et 6,9 % dans la FPT (contre 7,5 % en 2009). Ces départs pour carrière longue représentent, en outre, 8,0 % parmi les départs d'ouvriers d'État (contre 9,5 % en 2009). Dans la FPE, les départs à la retraite pour carrière longue sont en légère diminution : ils représentent 1,2 % du flux de départs de titulaires dans la FPE en 2010 (contre 1,5 % en 2009).
Les départs pour motifs familiaux représentent 11,3 % du flux de départ pour les titulaires de la FPE, 15,3 % du flux de départ pour les titulaires de la FPT et 22,0 % pour les titulaires de la FPH en 2010 concernant la CNRACL.

Graphique V 2.2-11 et V 2.2-12 : Part des agents titulaires, dont la pension est entrée en paiement en 2010, partant avant l'âge de 60 ans ou selon différents types de départ





Sources : DGFiP - Service des retraites de l'État (chiffres 2010 provisoires) ; CNRACL. Traitement DGAFP, bureau des statistiques, des études et de l'évaluation.
(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.

Sur le flux des nouveaux pensionnés de l'année 2010, 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 entre 55 et 59 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.

[13] Les données de ce paragraphe portent sur l'ensemble des bénéficiaires d'un avantage principal de droit direct dans un régime de base, nés en France ou à l'étranger, résidents en France entière ou à l'étranger, vivants au 31 décembre 2008. Source : « Les retraités et les retraites en 2009 », collection *Études et statistiques*, Drees, juin 2011.

Encadré 3 : 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 pour les agents ayant quinze ans de services 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. A compter du 1er janvier 2012, le dispositif de départ anticipé des fonctionnaires parents de trois enfants ayant quinze années de services effectifs sera fermé. Le droit au départ anticipé reste acquis pour les parents remplissant les conditions de parentalité et d'ancienneté avant le 1er janvier 2012 (voir l'encadré 4).

- Les départs anticipés pour carrière longue

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. Depuis le 1er janvier 2008, un départ à 56 ans ou 57 ans est possible si un certain nombre de conditions de durée de carrière sont remplies. Ces départs concernent majoritairement des hommes.

- Les départs pour invalidité

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

- Les catégories actives dans la fonction publique

Dans la fonction publique de l'État et selon l'article L 24-I-1° du Code des pensions civiles et militaires, sont classés dans la catégorie active les emplois présentant un risque particulier ou des fatigues exceptionnelles (les autres catégories d'emplois étant qualifiées de sédentaires). La nomenclature de ces emplois est établie par décret en Conseil d'État. Les personnels ayant accompli au moins 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 la retraite pour les fonctionnaires appartenant à la catégorie active (voir tableau « catégorie active » de la Fiche thématique 5.1).

Dans les ministères, 158 268 agents titulaires occupaient un emploi classé en catégorie active au 31 décembre 2009, soit 10,4 % de l'ensemble des agents titulaires des ministères, appartenant principalement aux ministères de l'Intérieur, de l'Écologie, du Budget et de l'Éducation. Dans la fonction publique territoriale, le classement en catégorie active concerne quelques corps, comme par exemple les sapeurs-pompiers professionnels, représentant au total 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.

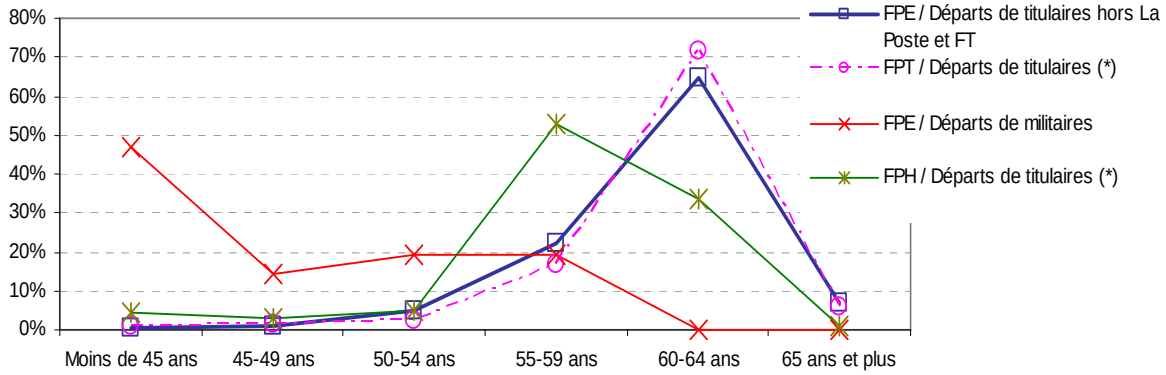
- Le cas particulier des militaires

Les militaires peuvent partir à la retraite après quinze ans de services (militaires du rang et sous-officiers), vingt ans de service (officiers sous contrat) ou vingt-cinq ans (officiers de carrière). À compter du 1er juillet 2011 et jusqu'au 31 décembre 2015, la durée minimale sera relevée progressivement de deux ans à raison de quatre mois par an.

Toutes catégories confondues, l'âge moyen de départ à la retraite est de 45 ans en 2010 (52 ans pour les officiers, 47,2 ans pour les sous-officiers et 33 ans pour les caporaux et soldats).

Dans les trois fonctions publiques, les agents titulaires qui disposent de plus de 15 ans de services actifs partent en moyenne après 55 ans, notamment les agents de la FPT (âge moyen proche de 57 ans).

Graphique V 2.2-13 : Ventilation des pensionnés de droit direct dont la pension est entrée en paiement en 2010 selon l'âge de liquidation (hors départs pour invalidité)



Sources : DGFiP - Service des retraites de l'État (chiffres 2010 provisoires) et CNRACL. Traitement DGAFP, bureau des statistiques, des études et de l'évaluation.

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

Encadré 4 : Les principaux points des réformes des retraites de 2003 à 2010

Les principaux points de la réforme de 2003 pour les agents titulaires de la fonction publique

La promulgation de la loi du 21 août 2003 portant réforme des retraites a instauré un nouveau mode de calcul des pensions des fonctionnaires (voir schéma dans la Fiche thématique 5.3), avec une entrée en vigueur à compter du 1er janvier 2004. Les principaux points sont notamment les suivants :

- l'alignement de la durée de cotisation du régime des fonctionnaires, nécessaire pour avoir une retraite au taux plein, sur celle applicable dans le régime général, à savoir 40 ans en 2008 (augmentation progressive jusqu'en 2008). En fonction des gains d'espérance de vie constatés dans les prochaines années, il était également prévu de porter progressivement cette durée à 41 ans en 2012 ;
- l'instauration progressive d'une décote, lorsque la durée d'assurance tous régimes est inférieure à une durée de référence de 160 trimestres en 2008 et d'une surcote, dès lors que cette durée d'assurance est supérieure à la durée de référence ;
- les paramètres de calcul de la retraite dépendent désormais de l'année d'ouverture des droits, à savoir l'année où l'agent remplit les conditions d'âge et/ou de durée de services nécessaires à son admission à la retraite ;
- une modification du calcul de minimum garanti.

La réforme de 2003 a également ouvert la possibilité de partir à la retraite avant 60 ans pour les individus ayant commencé leur carrière de manière précoce (dispositif dit de « carrière longue »). L'indexation des retraites a aussi été revue, avec une indexation non plus sur l'évolution des salaires mais sur celle des prix hors tabac.Un régime additionnel de retraite a également été créé pour les agents titulaires. Les cotisations sont assises sur les primes non soumises à retenue pour pension (dans la limite de 20 % du traitement indiciaire brut).

Un droit à l'information a été instauré pour l'ensemble des retraités, concernant leur retraite, avec la mise en place d'une information régulière des actifs concernant leur future retraite, à partir du relevé de situation individuelle (RSI), répertoriant l'ensemble des périodes de cotisation, et l'estimation individuelle globale (EIG), reprenant l'estimation du montant total de la retraite en fonction de l'âge de cessation d'activité.

Le rendez-vous sur les retraites de 2008

Les principales mesures portant sur les régimes de fonctionnaires ont été les suivantes :

- confirmation de l'allongement au fil des générations de la durée d'assurance exigée pour le taux plein de 40 ans en 2008 à 41 ans en 2012 ;
- le taux de surcote évolue de 0,75 % à 1,25 % par trimestre à compter du 1er janvier 2009 et les conditions pour bénéficier de la surcote sont alignées sur le régime général ;
- à partir de 2009, la revalorisation des pensions intervient chaque année au 1er avril, de façon à prendre en compte l'inflation réellement constatée pour l'année précédente ;
- le cumul emploi-retraite n'est plus soumis à une condition de cumul, mais à la condition que l'assuré ait liquidé intégralement sa retraite en ayant rempli les conditions requises pour bénéficier du taux plein ;
- assouplissement des limites d'âge pour les catégories « actives », qui pourront poursuivre leur activité jusqu'à 65 ans ;
- extinction progressive de l'indemnité temporaire de retraite, qui consiste en une majoration de retraite pour les anciens fonctionnaires de l'État ou militaires résidant dans certains département ou territoires d'outre mer.

La réforme de l'Ircantec de 2008

Une réforme a été conduite en 2008, en concertation avec les partenaires sociaux. Elle a porté à la fois sur les paramètres et la gouvernance du régime, afin d'en assurer la pérennité sur le long terme.
D'ici à 2018, la réforme des paramètres combine une baisse progressive du rendement du régime par points (de 12,1 % à 7,75 %) et une hausse progressive des taux théoriques de cotisation (de 4,5 % à 5,6 % en tranche A et de 14 % à 15,6 % en tranche B), le taux de cotisation effectif étant égal à 125 % du taux de cotisation théorique.
La réforme introduit des critères de pilotage du régime sur le long terme. Il a été décidé que le paiement des pensions devait être assuré sur une durée de trente ans par les cotisations futures ainsi que par les réserves. Ces dernières devront être, au minimum, équivalentes à une année et demi de prestations à l'horizon de vingt ans. En 2018, au terme d'une période transitoire de neuf ans, la responsabilité du pilotage du régime incombera au conseil d'administration.

La loi n° 2010-1330 du 9 novembre 2010 portant réforme des retraites

La réforme des retraites opérée en 2010 prolonge l'effort entrepris en 2003 et vise le retour à l'équilibre des régimes de retraite à l'horizon de 2018.
À ce titre, le projet de loi portant réforme des retraites, présenté en Conseil des ministres le 13 juillet 2010, modifie profondément les règles de pension pour les fonctionnaires, notamment par :

- le relèvement de deux ans des bornes d'âge de la retraite (âge légal d'ouverture du droit à la retraite ; âge de la retraite à taux plein ; limites d'âge et durée minimale de service pour les catégories actives) ;
- l'alignement progressif du taux de cotisation d'assurance vieillesse des fonctionnaires sur celui en vigueur au régime général ;
- la mise en extinction progressive, accompagnée de dispositions transitoires, du dispositif de départ anticipé sans condition d'âge pour les fonctionnaires parents de trois enfants justifiant de quinze ans de services à compter du 1er janvier 2012 ;
- la nécessité pour percevoir le minimum garanti de remplir les conditions de durée d'assurance exigées pour avoir le taux plein ;
- la réduction de la durée des services exigée pour ouvrir le droit à une pension civile et militaire de quinze à deux années ;
- la création d'un comité de pilotage des régimes de retraite.

A la suite du débat parlementaire, plusieurs compléments ont été opérés :
- réduction à deux ans de la « condition de fidélité » pour les fonctionnaires et fermeture pour les agents titularisés après le 1er janvier 2013 des validations de service auxiliaire ;
- poursuite de l'harmonisation du minimum garanti, avec une linéarisation pour les durées inférieures à quinze ans ainsi que l'écrêtement au vu du montant total des pensions comme pour le minimum

Des modifications de comportement perceptibles suite aux réformes des retraites menées depuis 2003

Du fait de l'entrée en vigueur progressive des nouvelles modalités de calcul des pensions introduites par la réforme des retraites de 2003 (voir l'encadré 3 ci-dessus et l'encadré de la Fiche thématique 5.3) et compte tenu des nouvelles règles concernant les départs pour carrière longue (intervenues au 1er janvier 2008 et au 1er janvier 2009) et la surcote (à compter du 1er janvier 2009), 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.

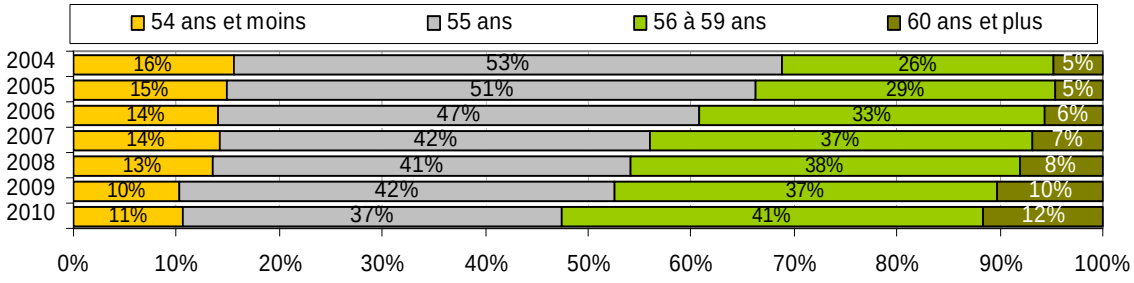
Pour le régime des pensions civiles et militaires de l'État, faible progression de l'âge moyen au départ des nouveaux liquidants civils en 2010[14]

Au SRE, l'âge moyen à la radiation des cadres pour les fonctionnaires (y compris ceux de France Télécom et La Poste) liquidant pour ancienneté varie peu en 2010 (+1 mois), après une augmentation de près de quatre mois en 2009. 2010 marque ainsi la plus faible progression observée durant les cinq dernières années. Ce ralentissement apparent trouve une part de son explication dans la composition du flux entre actifs et sédentaires : jusqu'en 2009, la part des sédentaires dans le flux de nouvelles pensions était en progression. Or, les sédentaires partent après les actifs. Cet effet de composition avait donc tendance à faire progresser l'âge moyen de départ. Entre 2009 et 2010, la part de sédentaires reste stable ; l'effet de composition ne joue ainsi plus. En faisant abstraction de cet effet, la progression de 2010 reste inférieure à celle de 2009, mais se situe à des niveaux proches de celle observée en 2007 et 2008.
Les agents de catégorie active sont plus concernés par la hausse de l'âge moyen à la radiation des cadres : le report de l'âge de départ à la retraite est de deux mois pour les actifs et d'un mois pour les sédentaires.
Après une forte hausse entre 2008 et 2009, la durée moyenne de services et bonifications des nouveaux retraités civils liquidant pour ancienneté a peu augmenté entre 2009 et 2010 (0,3 trimestre), s'élevant à 146,2 trimestres en 2010.

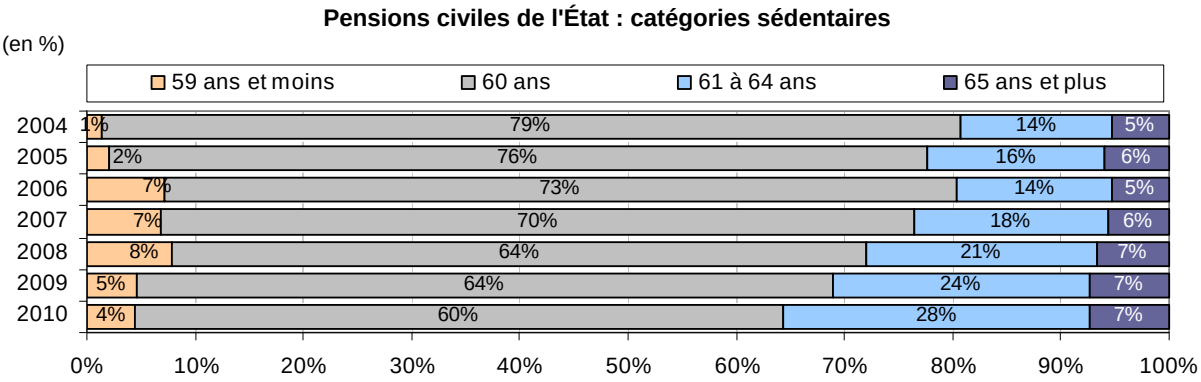
Graphiques V 2.2-14 et V 2.2-15 : Évolution des âges à la radiation des cadres depuis 2004

Pensions civiles de l'État : catégories actives

(en %)



[14] La partie sur le service des retraites de l'État a été rédigée par Olivier Jean. Les chiffres de ce paragraphe portent sur l'intégralité du régime (y compris La Poste et France Télécom).

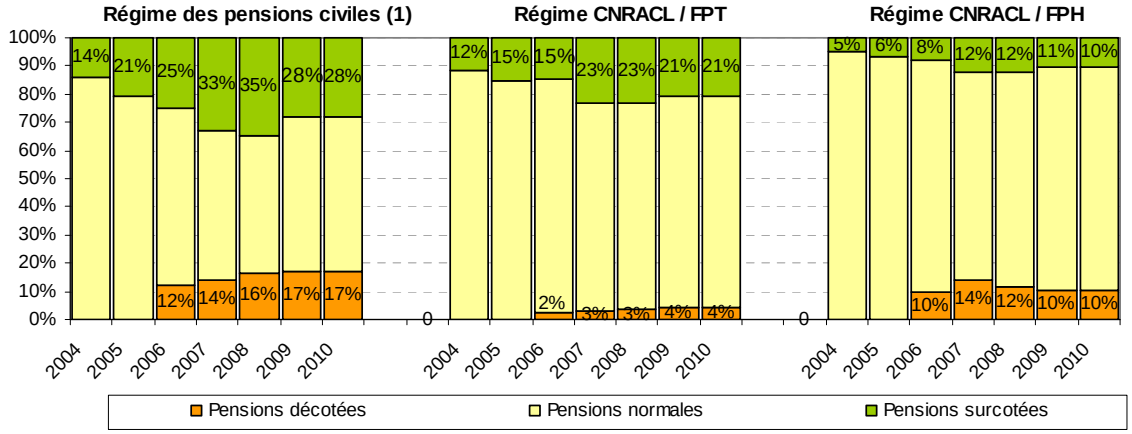


Source : DGFiP - Service des retraites de l'État. Traitement, DGAFP, bureau des statistiques, des études et de l'évaluation.
Champ : départs pour ancienneté uniquement (hors invalidité et départs pour motifs familiaux), y compris La Poste et France Télécom.

Pour le régime des pensions civiles et militaires de l'État, stabilisation du nombre de bénéficiaires de la surcote et de la décote[15]

En 2010, la proportion du flux de nouveaux retraités civils (y compris anciens fonctionnaires de France Télécom et La Poste) bénéficiaires de la surcote reste stable à 28 %. Après avoir régulièrement augmenté depuis sa création en 2004, la proportion de bénéficiaires de la surcote avait nettement diminué en 2009, du fait de l'allongement progressif de la durée de cotisation, ajouté à la nouvelle règle d'arrondi des trimestres de surcote introduite en 2009.
Comme les années précédentes, les hommes et les femmes sont globalement autant concernés par la surcote. Les hommes de catégorie A et les agents de catégorie B continuent d'être plus bénéficiaires d'une surcote que les autres. Moins de 8 % des nouveaux retraités actifs bénéficient d'une surcote contre près de 36 % des nouveaux retraités sédentaires.
Le montant moyen mensuel de la surcote était de 37 euros mensuels en 2004, de 85 euros en 2007 et de 153 euros en 2009. Du fait de la diminution de la part des petites surcotes et de la majoration du taux de surcote, ce montant a nettement progressé en 2010 : il atteint 196 euros par mois.
En 2010, comme en 2009, 17 % des nouveaux retraités civils voient leur pension réduite par la décote, ce chiffre ne prend pas en compte les pensions qui basculent en dessous du seuil du minimum garanti du fait de la décote. La perte mensuelle moyenne de pension liée à la décote est de l'ordre de 67 euros pour les retraités concernés (contre 51 euros en 2009).
La décote touche nettement plus les catégories actives (30 %) que les catégories sédentaires (13 %), et un peu plus les hommes que les femmes (20 % contre 15 %). En outre, elle concerne toujours plus les agents de catégorie A (23 %) que ceux des autres catégories.

Graphique V 2.2-16 : Évolution de la part des pensions avec surcote (depuis 2004) et avec décote (depuis 2006)



Sources : DGFiP - Service des retraites de l'État (chiffres 2010 provisoires) et CNRACL. Traitement, DGAFP, bureau des statistiques, des études et de l'évaluation.
(1) Hors pensions militaires.

[15] La partie sur le service des retraites de l'État a été rédigée par Olivier Jean. Les chiffres de ce paragraphe portent sur l'intégralité du régime (y compris La Poste et France Télécom).

Hausse de 1,4 % des montants de pensions des nouveaux retraités civils au régime des pensions civiles et militaires de l'État

Au SRE, la pension brute moyenne des nouveaux retraités augmente de 1,4 % en 2010, soit un point de moins qu'en 2009. Elle s'élève à 2 035 euros par mois. Cette hausse s'explique par la progression du point de la fonction publique et par celle des indices de liquidation, le pourcentage de liquidation restant stable. La légère progression des indices est notamment liée à la poursuite de l'augmentation en 2010 de la part des catégories A parmi les nouveaux retraités civils (+2,1 points) au détriment de celle des agents de catégorie C (-1,4 point).

Près de 2,3 millions de pensions en paiement au régime des pensions civiles et militaires de l'État à la fin de l'année 2010

Fin 2010, près de 2,3 millions de pensions civiles et militaires de retraite sont en paiement au SRE. Leur nombre a progressé de 2,2 % entre 2009 et 2010. Plus des trois quarts du stock de pensions en paiement sont des pensions civiles. Ces dernières se partagent entre plus de 1 413 000 pensions d'ayants droit et plus de 300 000 pensions d'ayants cause. Les pensions militaires concernent près de 551 000 pensionnés. Comme en 2009, les pensionnés de l'Éducation nationale et les militaires représentent respectivement plus de 37 % et 24 % des pensions (ayants droit et ayants cause).

Le montant des pensions payées en 2010 s'est élevé à 35 903 millions d'euros pour les pensions civiles et 8 915 millions d'euros pour les pensions militaires.

À la CNRACL, les principales évolutions concernent les départs anticipés pour carrière longue[16]

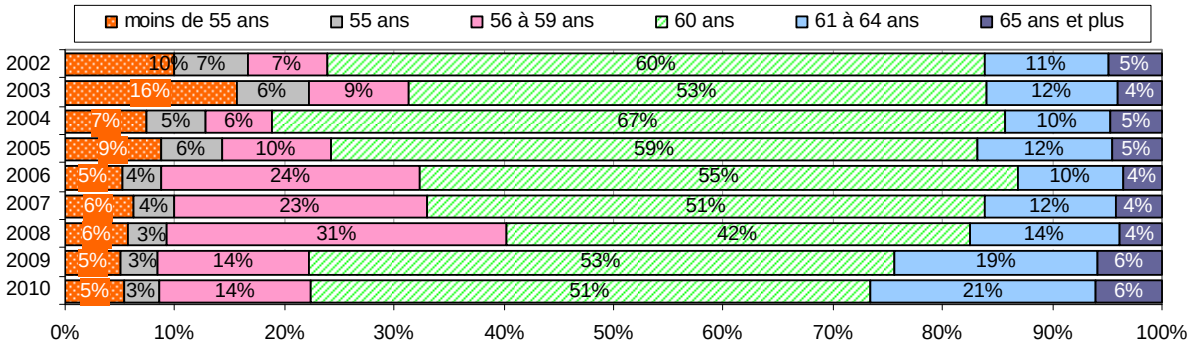
Dans les fonctions publiques hospitalière et territoriale, le nombre de départs à la retraite de droit direct a progressé régulièrement jusqu'en 2002. 2003 a constitué une année atypique avec une rupture de tendance dans l'évolution observée jusqu'alors. En effet, l'augmentation de 42 % par rapport à 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 de 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 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 vieillesse de droit direct parmi les retraités pour ancienneté ou 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), se voit redescendre à 5,6 % en 2009 et à 5,1% en 2010.

Graphiques V 2.2-17 et V 2.2-18 :
Évolution des âges à l'entrée en jouissance de la pension depuis 2002 dans le régime CNRACL

Fonction publique territoriale (catégories actives et sédentaires)

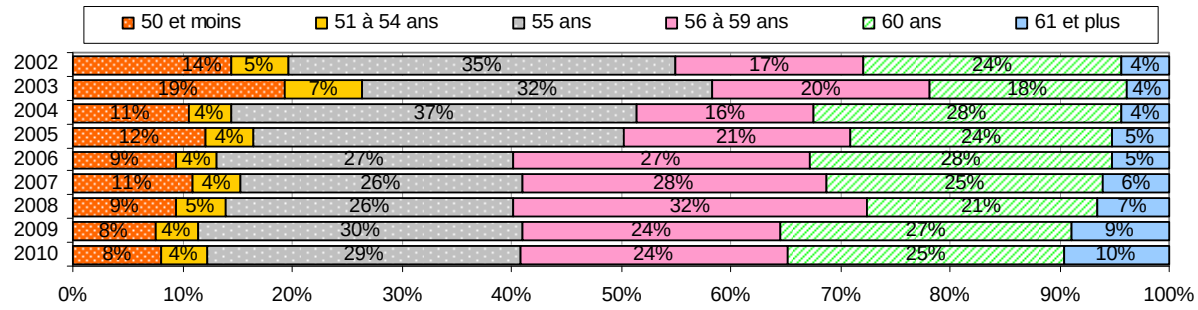
(en %)



[16] La partie relative à la CNRACL a été rédigée en collaboration avec Loïc Gautier (CNRACL).

Fonction publique hospitalière (catégories actives et sédentaires)

(en %)



Source : CNRACL. Traitement, DGAFP, bureau des statistiques, des études et de l'évaluation.
Champ : départs pour ancienneté ou 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 121 euros, pour les nouveaux pensionnés de 2010 ayant perçu une pension en décembre (contre 94 euros en 2009). 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 20,9 % du flux des pensionnés de la FPT de droit direct en 2010 et 10,3 % dans la FPH (respectivement 20,3 % et 10,6 % en 2009).

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 2010, la perte moyenne occasionnée par la décote s'établit à 52 euros par mois (contre 38 euros en 2009) et concerne 4,5 % du flux des pensionnés vieillesse de droit direct pour la FPT et 10,3 % pour la FPH, contre respectivement 4,3 % et 10,3 % en 2009.

Les dernières projections du COR effectuées avant l'entrée en vigueur de la réforme des retraites de 2010

Dans le cadre du **rendez-vous 2010 sur les retraites**, le Conseil d'orientation des retraites (COR) a actualisé ses précédentes projections, qui dataient de 2007, pour l'ensemble des régimes et en particulier ceux de l'État et de la CNRACL.
Le rapport du COR du 14 avril 2010 « Retraites : perspectives actualisées à moyen et long terme en vue du rendez-vous de 2010 » prend notamment en compte les **conséquences de la crise économique et financière sur l'équilibre financier des régimes de retraite**. Le COR a élaboré trois scénarios alternatifs de sortie de crise à moyen et long terme, sans qu'aucun ne soit privilégié[17]. Selon les résultats des projections, la situation démographique et financière des régimes de retraites à moyen et long terme continuerait de se détériorer sous l'effet du choc démographique résultant de l'arrivée à l'âge de la retraite de la génération du baby boom, conjugué à l'augmentation continue de l'espérance de vie.

Seuls les résultats du scénario intermédiaire B du COR sont présentés ci-après, les résultats des autres scénarios (A et C) étant disponibles dans le rapport du COR.

Les principales hypothèses de ce scénario sont les suivantes :

- la démographie suivrait les évolutions du scénario central de l'Insee rendu public à l'été 2006[18] ;
- le taux de chômage diminuerait puis se stabiliserait à 4,5 % à partir de 2024 ;
- la productivité du travail et le salaire réel moyen par tête augmenteraient de 1,5 % par an en tendance ;
- enfin, la réforme de 2003 est intégrée dans la réglementation des régimes, avec le principe de l'allongement de la durée d'assurance en fonction des gains d'espérance de vie à 60 ans et celui de la revalorisation sur les prix des pensions et des salaires portés au compte, jusqu'en 2020 ; au-delà, tous les paramètres sont stabilisés à leur niveau de 2020.

Les projections des régimes de la fonction publique reposent sur ces hypothèses générales, ainsi que sur des hypothèses spécifiques tenant compte des éléments de contexte connus à la date de l'exercice :

- s'agissant des effectifs de fonctionnaires de l'État, l'actualisation des projections intègre les mesures de décentralisation (transfert d'agents de la fonction publique de l'État vers la CNRACL) et le changement de statut des nouveaux employés à La Poste et à France Télécom. Elle intègre également la règle de non-remplacement d'un fonctionnaire sur deux partant à la retraite jusqu'en 2013. Au-delà de 2013, une

[17] Scénario A : taux de chômage de 4,5% et taux de croissance annuel de la productivité du travail de 1,8 %;
Scénario B : taux de chômage de 4,5% et taux de croissance annuel de la productivité du travail de 1,5 % ;
Scénario C : taux de chômage de 7% et taux de croissance annuel de la productivité du travail de 1,5 %.
[18] Taux de fécondité de 1,9 enfant par femme, solde migratoire de +100 000 par an et gains d'espérance de vie plus faibles que dans le précédent scénario central : l'espérance de vie à 60 ans gagnerait désormais environ +1 an tous les 10 ans sur la période 2010-2050.

hypothèse conventionnelle de stabilité des effectifs de fonctionnaires en activité est retenue, hors l'impact du changement de statut des nouveaux employés à La Poste et à France Télécom ;

- la rémunération moyenne des fonctionnaires, avec l'hypothèse de taux de prime constant, est supposé évoluer à moyen terme et à long terme comme le salaire moyen des salariés du secteur privé, conformément aux hypothèses macroéconomiques de progression du salaire moyen par tête ;
- s'agissant des tables de mortalité utilisées pour les fonctionnaires, un décalage dans le temps est introduit par rapport aux tables de mortalité prospectives de l'Insee afin de tenir compte de la plus grande longévité observée des fonctionnaires.

Toutes les données financières sont exprimées en euros constants de l'année 2008. Les évolutions s'entendent donc hors effets de l'inflation.

Pour les régimes de la fonction publique, les projections du COR mettent en évidence l'évolution du nombre d'actifs cotisants par retraité de droit direct (ratio démographique) suivante :

Tableau V 2.2-4 *:* Évolution du ratio démographique des régimes de la fonction publique

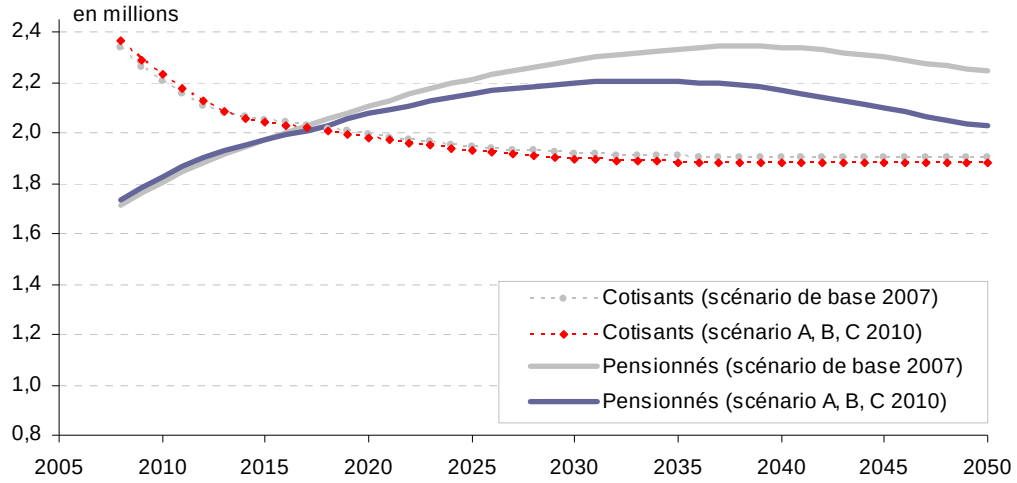
Ratio démographique	2008	2015	2020	2030	2040	2050
Fonctionnaires civils et militaires de l'État	1,35	1,05	0,95	0,86	0,86	0,9
Fonctionnaires territoriaux et hospitaliers (CNRACL)	2,5	2,2	1,69	1,38	1,16	1,15

Source : projections 2010 du COR.

Pour les deux régimes de fonctionnaires, le rapport entre le nombre de pensionnés et le nombre de cotisants se dégrade tout au long de la projection.

Concernant la fonction publique d'État, les effectifs cotisants diminueraient rapidement jusqu'en 2013 suite aux effets conjugués des mesures de décentralisation, de la diminution progressive du nombre de fonctionnaires encore en activité à La Poste et à France Télécom, ainsi que de l'application de la règle de non-remplacement d'un départ à la retraite sur deux. Les effectifs de fonctionnaires affiliés au régime de retraite de l'État passeraient ainsi de 2,3 millions en 2008 à un peu plus de 2,0 millions en 2013. Les effectifs continueraient ensuite de se réduire progressivement pour se stabiliser à un peu plus de 1,8 million vers 2035. Le nombre de retraités de droit direct augmenterait jusqu'à 2035 environ, passant de 1,7 à 2,1 millions, puis diminuerait un peu (2,0 millions en 2050). Cette inflexion proviendrait notamment des effets retardés de la diminution actuelle du nombre de cotisants et explique la légère augmentation du ratio démographique à horizon 2050.

Graphique V 2.2-19 : Évolution du nombre de cotisants et pensionnés de 2008 à 2050 pour le régime des pensions civiles et militaires de l'État



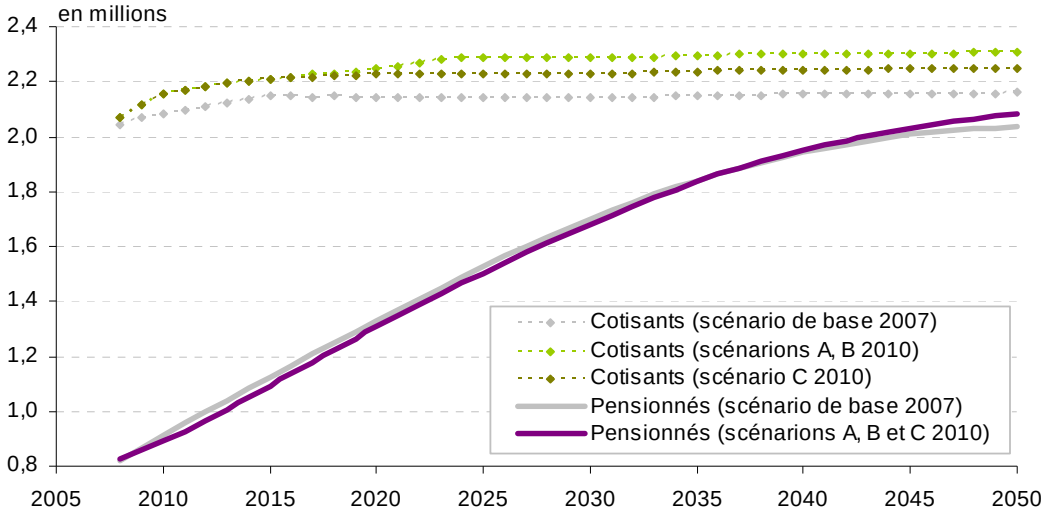
Sources : projections 2010 du COR ; SRE. Traitement DGAFP, bureau des statistiques, des études et de l'évaluation.

Les effectifs de fonctionnaires de l'État sont peu révisés par rapport à la projection de 2007. En revanche, l'écart est plus sensible pour le nombre de pensionnés, qui s'avère plus faible dans la projection de 2010 que dans celle de 2007, du fait notamment d'un âge moyen de liquidation de la pension plus élevé d'un an par rapport aux projections de 2007. Cette révision, ainsi que l'analyse le COR dans son rapport d'avril 2010, s'expliquerait par le relèvement du taux de surcote de 3 à 5 % au 1er janvier 2009 ainsi que par une révision à la hausse d'environ 10 points de la proportion de catégories sédentaires dans les flux de liquidants, au vu des données récentes.

En effet, l'augmentation de l'âge moyen de liquidation entraîne une diminution du nombre de pensionnés, phénomène amplifié par le plus faible taux de rotation qui en découle19.

À la CNRACL, après une forte croissance portée notamment par la décentralisation dans les toutes premières années de projection, les effectifs de cotisants progresseraient ensuite de 0,4 % par an jusque vers 2025, reflétant la progression de l'emploi total, avant de se stabiliser à un peu plus de 2,2 millions.

Graphique V 2.2-20 : Évolution du nombre de cotisants et pensionnés de 2008 à 2050 pour la CNRACL



Sources : projections 2010 du COR ; SRE. Traitement DGAFP, bureau des statistiques, des études et de l'évaluation.

À titre de comparaison, l'évolution démographique devrait également peser sur le régime général des retraites. Son ratio démographique connaîtrait une dégradation à horizon 2050. Celui du régime de base passerait sous le seuil de 1 à partir de 2030. Les projections figurent dans le tableau ci-dessous :

Tableau V 2.2-5 : Évolution du ratio démographique du régime général

Ratio démographique	2008	2015	2020	2030	2040	2050
Régime de base CNAV	1,53	1,28	1,18	1,01	0,9	0,86
Régime complémentaire Arrco en rendements constants[1]	1,95	1,65	1,52	1,27	1,14	1,09
Régime complémentaire Agirc en rendements constants	2,05	1,71	1,57	1,31	1,12	1,07

Source : projections 2010 du COR.

Bibliographie

- Pensions civiles et militaires de l'État : Chiffres-clés et recueils statistiques du Service des pensions, www.pensions.bercy.gouv.fr
- Recueil statistique de la Caisse nationale de retraite des agents des collectivités locales (CNRACL) , www.cnracl.fr
- Recueil statistique du Fonds spécial des pensions des ouvriers des établissements industriels d'État (FSPOEIE), www.fspoeie.fr
- Annuaire statistique de l'Institut de retraite complémentaire des agents non titulaires de l'État et des collectivités publiques (Ircantec), www.ircantec.fr
- PLF 2011 / Rapport sur les pensions de retraite de la fonction publique, Direction du Budget.
-« Les retraités et les retraites en 2009 », collection *Études et statistiques*, Drees, juin 2011.
- 8ème rapport du COR : *« Retraites : perspectives actualisées à moyen et long terme en vue du rendez-vous de 2010 ».*

[19] Rapport du COR « Retraites : perspectives actualisées à moyen et long terme en vue du rendez-vous 2010 », avril 2010, p. 70. Un plus faible taux de rotation induit de moindres recrutements, ce qui réduit d'autant à long terme le nombre de pensionnés.

3 Les rémunérations dans les trois versants de la fonction publique

Vue 3
Les rémunérations dans les trois versants de la fonction publique

Vue 3.1 : Les rémunérations dans les trois versants de la fonction publique en 2009

Christine Gonzalez-Demichel
Laurence Rocher
DGAFP[1]

En 2009, un agent de la fonction publique de l'État a perçu en moyenne un salaire brut de 2 830 euros par mois, dont 16,0 % sous forme de primes et rémunérations annexes. Déduction faite des prélèvements sociaux, le salaire net moyen s'établit à 2 377 euros par mois : il augmente de 2,0 % en euros constants en 2009 (après +0,9 % l'année précédente), compte tenu d'une hausse des prix hors tabac de 0,1 % en moyenne annuelle en 2009.

Dans un contexte d'évolution modérée de la valeur du point d'indice, cette hausse repose sur une croissance encore soutenue des primes et indemnités (+7,5 % après +9,7 %), avec une dynamique toujours marquée des heures supplémentaires notamment chez les enseignants. La rémunération nette moyenne des personnes présentes en 2008 et 2009 a, quant à elle, progressé de 3,5 % en euros constants.

En 2009, après déduction des prélèvements sociaux, un agent de la fonction publique territoriale a perçu en moyenne un salaire net de 1 830 euros par mois, en augmentation de 3,2 % en euros courants par rapport à 2008, soit +3,1 % en euros constants. La rémunération moyenne nette des personnes en place chez le même employeur territorial entre 2008 et 2009 progresse de 3,2 % en euros constants.

En 2009, un agent d'un établissement public de santé a perçu en moyenne un salaire net de 2 156 euros par mois. Après une année 2008 marquée pour les médecins par la mesure de rachat des jours épargnés au titre du CET, le salaire net moyen global baisse de -0,1 % en euros courants en 2009, soit -0,2 % en euros constants. De ce fait, les évolutions sont très contrastées selon la catégorie socioprofessionnelle : hors médecins, cadres, stagiaires et apprentis, le salaire net moyen progresse de +0,9 % en euros courants et de 0,8 % en euros constants en 2009. La rémunération moyenne nette des personnes en place chez le même employeur public hospitalier entre 2008 et 2009 progresse de 2,1 % en euros constants.

Dans la fonction publique de l'État, la moitié des agents a vu son traitement indiciaire augmenter de plus de 13,0 % entre 2005 et 2009. Sur cette période, 8,2 % des agents de la FPE ont connu une évolution de traitement indiciaire brut inférieure à l'inflation (6,2 %). Le dispositif de garantie individuelle du pouvoir d'achat (GIPA), centré en 2010 sur les agents en fin de grade ou de corps, a bénéficié à près de 56 000 agents dans les ministères, pour un montant moyen de 800 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, la comparaison des salaires inter-fonctions publiques et entre public et privé constitue un exercice méthodologiquement délicat nécessitant des travaux beaucoup plus approfondis.

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 2011) 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 fonctions publiques. Il est relevé avec les variations du SMIC, au minimum le 1er janvier de chaque année depuis 2010 : 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 habituellement fixée par référence à une grille ou à un indice, mais cette référence n'est pas obligatoire.

[1] DGAFP, bureau des statistiques, des études et de l'évaluation. Cet article a bénéficié des contributions de Michel Amar (Insee), Xavier Besnard (Insee), Roselyne Kerjosse (Insee), Mhenni Ben Yaala (Drees) et François Guillaumat (Drees).

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…. Il importe par ailleurs d'indiquer en préambule que le champ couvert dans ce rapport par la fonction publique hospitalière correspond aux seuls établissements publics ayant une activité économique principale hospitalière (851A).

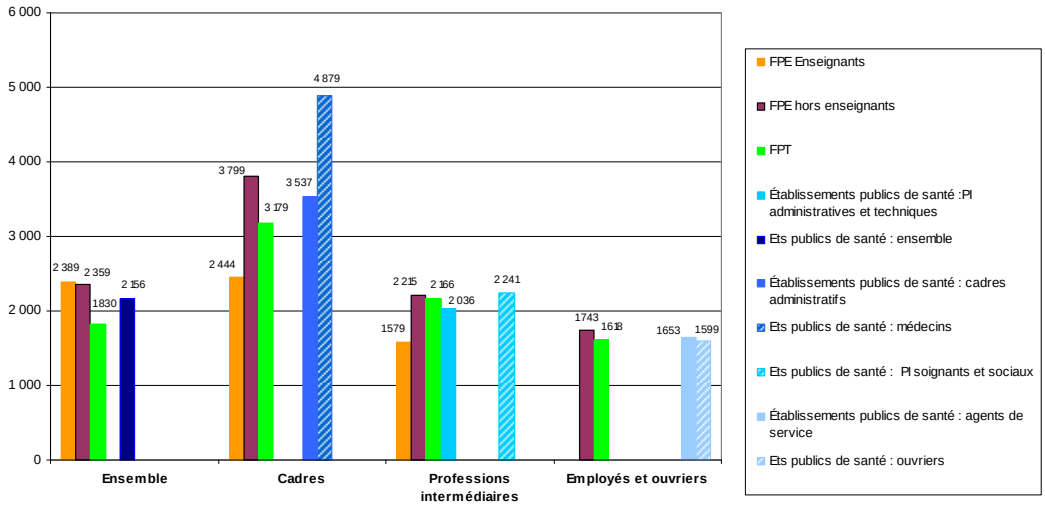
Les derniers résultats publiés par l'Insee pour le secteur privé sont relatifs à l'année 2008. Si on les compare directement avec ceux du secteur public, il s'avère qu'en 2008 comme en 2007, la fonction publique de l'État – compte tenu notamment d'une structure de qualification plus élevée - affiche le salaire net mensuel moyen le plus élevé (2 328 euros), suivie par les établissements publics de santé (2 186 euros), le secteur privé (2 069 euros) et la fonction publique territoriale (1 743 euros). L'écart est le plus important avec la fonction publique territoriale (33,6 % en 2008), se réduit avec le secteur privé (12,5 %) pour se trouver à son niveau minimum avec les établissements publics de santé (6,5 %).

En 2009, la hiérarchie des salaires (salaire net mensuel moyen) reste inchangée au sein de la fonction publique : 2 377 euros dans la fonction publique de l'État, 2 156 euros dans les établissements publics de santé et 1 830 euros dans la fonction publique territoriale.

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.

Graphique V 3.1-1 : Salaires nets mensuels moyens par catégorie socioprofessionnelle dans les trois versants de la fonction publique en 2009

(en euros courants)



Sources : fichier général de l'État (FGE), DADS, SIASP, Insee. Traitement Insee, Drees et DGAFP, bureau des statistiques, des études et de l'évaluation.
Champ pour fonction publique de l'État : agents des ministères civils de l'État, titulaires et non titulaires, en poste en métropole. Sont inclus les enseignants des établissements d'enseignement privé sous contrat. Sont exclus les agents en congé de fin d'activité, les salariés des établissements publics, ainsi que les fonctionnaires de La Poste et de France Télécom.
Champ pour la fonction publique territoriale : salariés à temps complet des collectivités territoriales.
Champ pour les établissements publics de santé : salariés à temps complet ayant exercé dans un établissement du secteur public ayant une activité économique principale hospitalière, hors apprentis et stagiaires. Cadres : médecins et pharmaciens hors internes, externes et résidents, cadres de direction administrative. Professions intermédiaires : infirmiers, sages-femmes, techniciens médicaux, assistantes sociales, éducateurs spécialisés. Employés, ouvriers : agents de services hospitaliers, aides-soignants, ambulanciers.

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 les établissements publics de santé ; 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 les établissements publics de santé ; agents 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 catégorie socioprofessionnelle. Par exemple, le poids des non-titulaires (16,8 % de l'emploi public au 31 décembre 2009) n'est pas homogène : 15,1 % pour la fonction publique de l'État et 15,9 % pour la fonction publique hospitalière mais 19,6 % pour la fonction publique territoriale. En outre, les cadres (catégories A) sont moitié moins nombreux dans la FPT (8,4 %) que dans la fonction publique hospitalière (15,3 % en incluant les médecins et pharmaciens), sans parler de la FPE (49,6 %) où, en excluant les enseignants, la part des cadres s'établit encore à 21,8 %. Les employés et ouvriers (catégories C) sont très majoritaires dans la FPT : 76,1 %, contre 20,6 % dans la fonction publique de l'État et 48,6 % dans la FPH en 2009.

Globalement, le secteur public propose par rapport au privé des salaires plus élevés pour les catégories les moins diplômées (ouvriers et employés), 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 sont équivalents dans tous les secteurs, si l'on isole la filière soignante et sociale (incluant les infirmiers).

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. Le recours à des indicateurs calculés sur la base d'équivalents temps plein pourra également faciliter les comparaisons directes entre les salaires des différents secteurs, en utilisant des sources d'information qui tendent désormais à s'harmoniser. Le suivi statistique des rémunérations des non titulaires fera l'objet de travaux spécifiques, conformément au protocole d'accord de mars 2011 portant sécurisation des parcours professionnels des agents contractuels dans les trois versants de la fonction publique. Enfin, les effets des changements de corps, de grade et de catégorie gagneront à être mesurés de manière homogène dans les trois fonctions publiques (effet de carrière), à la faveur de la constitution de panels d'agents.

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, 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) préconise 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 a été améliorée par la production de statistiques sexuées, l'observation fine des différences de traitement en matière de rémunérations (salaires et primes) gagnerait à être approfondie.

En 2008 (année la plus récente où les données sont disponibles pour le secteur privé), les écarts salariaux moyens entre hommes et femmes sont inférieurs dans la FPE (17,0 %) par rapport au secteur privé (23,6 %). 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 elles 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 un taux de prime global en 2009 de 11,5 % (9,5 % pour les femmes et 14,6 % pour les hommes). De même, au 31 décembre 2007, elles représentaient 63,2 % des agents de catégorie A des ministères, mais 35,6 % des corps d'encadrement supérieur et 22,2 % seulement des emplois d'encadrement et de direction (voir le Dossier 2.1).

Tableau V 3.1-1 : Salaires nets mensuels moyens par sexe et par catégorie socioprofessionnelle en 2009 et 2008
(en euros courants)

	FPE			FPT			Établissements publics de santé			Secteur privé (1)		
	Femmes	Hommes	Ensemble	Femmes	Hommes	Ensemble	Femmes	Hommes	Ensemble	Femmes	Hommes	Ensemble
Année 2009	**2 225 €**	**2 604 €**	**2 377 €**	**1 742 €**	**1 920 €**	**1 830 €**	**2 017 €**	**2 561 €**	**2 156 €**	**n.d.**	**n.d.**	**n.d.**
Cadres	2 413 €	2 967 €	2 620 €	2 891 €	3 457 €	3 179 €	4 039 €	5 199 €	4 659 €	n.d.	n.d.	n.d.
dont cadres hors enseignants	*3 498 €*	*4 021 €*	*3 799 €*									
dont cadres administratifs et de direction (hors médecins et pharmaciens)							*3 124 €*	*3 924 €*	*3 537 €*			
dont médecins et pharmaciens							*4 227 €*	*5 439 €*	*4 879 €*			
Professions intermédiaires	1 982 €	2 209 €	2 096 €	2 081 €	2 285 €	2 166 €	2 190 €	2 339 €	2 215 €	n.d.	n.d.	n.d.
P.I. soignants et sociaux							*2 220 €*	*2 349 €*	2 241 €			
P.I. administratifs et techniciens							*1 952 €*	*2 291 €*	*2 036 €*			
Employés, ouvriers	1 697 €	1 818 €	1 743 €			1 618 €	1 628 €	1 684 €	1 643 €	n.d.	n.d.	n.d.
dont : agents de service et employés administratifs				*1 534 €*	*1 653 €*	*1 592 €*	*1 638 €*	*1 730 €*	*1 653 €*			
ouvriers				*1 833 €*	*2 020 €*	*2 006 €*	*1 511 €*	*1 637 €*	*1 599 €*			
Année 2008	**2 177 €**	**2 548 €**	**2 328 €**	**1 643 €**	**1 857 €**	**1 744 €**	**2 004 €**	**2 597 €**	**2 158 €**	**1 795 €**	**2 219 €**	**2 069 €**
Cadres	2 376 €	2 929 €	2 587 €	2 816 €	3 396 €	3 120 €	4 063 €	5 254 €	4 713 €	3 347 €	4 375 €	4 083 €
dont cadres hors enseignants	*3 401 €*	*3 926 €*	*3 707 €*									
dont cadres administratifs et de direction (hors médecins et pharmaciens)							*3 159 €*	*3 959 €*	*3 578 €*			
dont médecins et pharmaciens							*4 237 €*	*5 478 €*	*4 920 €*			
Professions intermédiaires	1 939 €	2 139 €	2 041 €	1 965 €	2 097 €	2 016 €	2 177 €	2 336 €	2 205 €	1 908 €	2 180 €	2 068 €
P.I. soignants et sociaux							*2 209 €*	*2 347 €*	*2 231 €*			
P.I. administratifs et techniciens							*1 928 €*	*2 286 €*	*2 015 €*			
Employés, ouvriers	1 648 €	1 745 €	1 685 €	1 450 €	1 642 €	1 543 €	1 606 €	1 664 €	1 622 €	1 377 €	1 548 €	1 487 €
dont : agents de service et employés administratifs							*1 617 €*	*1 711 €*	*1 632 €*			
ouvriers							*1 478 €*	*1 617 €*	*1 575 €*			

Sources : fichier général de l'État (FGE), DADS, SIASP, Insee Traitement Insee, Drees et DGAFP, bureau des statistiques, des études et de l'évaluation.
Champ pour fonction publique de l'État : agents des ministères civils de l'État, titulaires et non titulaires, en poste en métropole. Sont inclus les enseignants des établissements d'enseignement privé sous contrat, ainsi que les emplois-jeunes de la Police nationale et de la Justice. Sont exclus les agents en congé de fin d'activité, les salariés des établissements publics (notamment les emplois-jeunes en poste dans les établissements d'enseignement), ainsi que les fonctionnaires de la Poste et de France Télécom.
Champ pour la fonction publique territoriale : salariés à temps complet des collectivités territoriales.
Champ pour les établissements publics de santé : salariés à temps complet ayant exercé dans un établissement du secteur public ayant une activité économique principale hospitalière, hors apprentis et stagiaires. Cadres : médecins et pharmaciens hors internes, externes et résidents, cadres de direction administrative. Professions intermédiaires : infirmiers, sages-femmes, techniciens médicaux, assistantes sociales, éducateurs spécialisés. Employés, ouvriers : agents de services hospitaliers, aides-soignants, ambulanciers.
(1) L'*Insee Première* présentant les données 2009 paraîtra à l'automne 2011.

Si l'écart de rémunération 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, systématiquement inférieures pour les femmes (17,3 % du traitement en moyenne en 2009) par rapport aux hommes (32,7%). Ainsi par exemple pour la catégorie socioprofessionnelle des attachés et inspecteurs, ce taux s'établit à 43,1 % pour les femmes et 47,3 % pour les hommes. Ces différences sont également présentes dans l'encadrement supérieur, où les effets du temps partiel sont moindres, au moins en théorie (taux de prime de 55 % pour les personnels de direction « femmes », contre 68 % pour les hommes).

Dans la fonction publique de l'État, le salaire net moyen augmente de 2,1 % en euros courants en 2009, soit +2,0 % en euros constants

Les agents titulaires et non titulaires des ministères civils de l'État travaillant en métropole ont perçu un salaire mensuel brut moyen de 2 830 euros en 2009, ce qui correspond à un traitement indiciaire brut mensuel de 2 314 euros et à des compléments de rémunérations de 516 euros. Une fois prélevés 453 euros de cotisations salariales, la rémunération mensuelle moyenne nette de prélèvements s'établit à 2 377 euros.

Le salaire brut moyen a augmenté de 2,1 % en euros courants dans la fonction publique de l'État (FPE) en 2009, après +3,4 % en 2008. Dans un contexte où la valeur du point Fonction publique a ralenti en 2009 comme en 2008 (+0,6 % à chaque fois), cette hausse résulte d'une part, d'une hausse de 1,1 % du traitement brut (après +2,2 % en 2008) et d'autre part, d'une croissance des primes et rémunérations annexes un peu moins soutenue qu'en 2008 (+7,5 % après +9,7 % en 2008). Les primes et rémunérations annexes incluent notamment les indemnités liées au paiement des heures supplémentaires (en forte progression en 2008 dans le cadre de la mise en œuvre de la loi TEPA), la prime liée à la garantie individuelle de pouvoir d'achat versée en 2009 et portant sur la période 2004-2008 et les montants liés au rachat de jours épargnés au titre des comptes épargne temps (mis en place en 2008).

Tableau V 3.1-2 : Décomposition du salaire annuel moyen dans la fonction publique de l'État en 2009

	Niveau moyen en euros		Évolution 2008/2009 (en %)	
	2008	2009	Euros courants	Euros constants (4)
Salaire brut (a)	**33 268**	**33 958**	**2,1**	**2,0**
- Traitement brut	27 476	27 768	1,1	1,0
- Indemnité de résidence (1)	272	273	0,4	0,3
- Supplément familial (1)	349	361	3,4	3,3
- Primes et rémunérations annexes	5 171	5 557	7,5	7,4
dont heures supplémentaires éxonérées	*662*	*780*	*17,8*	*17,7*
Cotisations	**5 331**	**5 435**	**2,0**	**1,8**
- Cotisations sociales salariées (2) (b)	2 758	2 808	1,8	1,7
- Cotisations sociales (3) (c)	2 573	2 627	2,1	2,0
Salaire net de prélèvements = (a)-(b)-(c)	**27 938**	**28 523**	**2,1**	**2,0**
Salaire net de prélèvements, personnels transférés exclus	**28 023**	**28 523**	**1,8**	**1,7**

Source : fichier général de l'État (FGE), Insee.
Champ : agents des ministères civils de l'État, titulaires et non titulaires, en poste en métropole. Sont inclus les enseignants des établissements d'enseignement privé sous contrat. Sont exclus les agents en congé de fin d'activité, les salariés des établissements publics, ainsi que les fonctionnaires de La Poste et de France Télécom.
(1) Rapportés à l'effectif total et non à celui des seuls bénéficiaires.
(2) Cotisations vieillesse, maladie, solidarité chômage.
(3) CSG et CRDS.
(4) Inflation hors tabac (+0,1 % en 2009).

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. Les chiffres présentés ici excluent les éventuels avantages en nature, ainsi que l'indemnité logement des instituteurs.

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 celui d'un agent à plein temps pendant un an. On convertit les effectifs en « années-travail à temps complet » au prorata de leur présence. Ainsi, un agent ayant travaillé durant six mois à temps complet et ayant perçu 10 000 € compte pour 0,5 année-travail rémunérée à 20 000 € par an.

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).

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.

Les cotisations sociales retrouvent en 2009 une évolution comparable à celle du salaire brut : +2,0 % en euros courants, après +1,4 % en 2008. Tandis que les cotisations sociales du type CSG et CRDS augmentent de 2,1%, les autres cotisations sociales salariées (vieillesse, maladie, contribution au RAFP) suivent une évolution similaire (+1,8 %), après être restées stables l'année précédente. Pour mémoire, l'année 2008 avait vu l'application à la fonction publique de l'exonération de cotisations instituée par la loi TEPA (circulaires du 20 décembre 2007 – pour précisions voir l'encadré 5), ce qui avait conduit à une hausse du salaire net (+3,7 %) supérieure à celle du salaire brut (+3,4 %). La législation fiscale et sociale en vigueur étant inchangée en 2009, ce phénomène ne peut

se reproduire. Dès lors, la part des prélèvements est stable à 16,0 % par rapport à 2008. Compte tenu d'une hausse des prix hors tabac bien moindre que l'année précédente (+0,1 % en moyenne annuelle en 2009 après +2,8 % en 2008), le salaire net progresse de 2,0 % en euros constants, après +0,9 % en 2008.

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 l'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 (effet de carrière), lesquels incluent l'impact des mesures statutaires et les réformes catégorielles.

Tableau V 3.1-3 : Décomposition de l'évolution du salaire moyen dans la fonction publique de l'État en 2009

	Evolution 2008/2009 (en %)		Evolution 2007/2008 (en %)	
	En euros courants	En euros constants	En euros courants	En euros constants
Salaire moyen				
Traitement indiciaire brut	1,1	1,0	2,2	-0,6
Salaire brut	2,1	2,0	3,4	0,5
Salaire net de prélèvements	2,1	2,0	3,7	0,9
dont : effet de structure	*0,7*		*1,5*	
Salaire à structure constante				
Salaire brut	1,4	1,3	1,8	-1,0
Salaire net de prélèvements	1,4	1,3	2,2	-0,6
Salaire brut des personnes en place	3,5	3,4	4,0	1,2
Salaire net des personnes en place	3,6	3,5	4,5	1,6
dont : effet de carrière	*2,0*		*2,1*	
Inflation hors tabac	0,1		2,8	

Source : fichier général de l'État (FGE), Insee.
Champ : agents des ministères civils de l'État, titulaires et non titulaires, en poste en métropole. Sont inclus les enseignants des établissements d'enseignement privé sous contrat. Sont exclus les agents en congé de fin d'activité, les salariés des établissements publics, ainsi que les fonctionnaires de La Poste et de France Télécom.

L'effet de carrière est positif et stabilisé depuis le début de la décennie entre +2,0 % et +2,3 % par an (seule exception observée en 2005 avec +1,8 % lié à l'introduction de la cotisation au régime additionnel de la fonction publique (RAFP) et l'élargissement de l'assiette de la CSG).

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 des nouveaux entrants, le plus souvent rémunérés en bas de la grille. Toutefois, depuis 2007, l'effet d'entrées-sorties est positif pour les catégories C. Nombre d'entre eux, aux salaires plus faibles que la moyenne des autres catégories C, sont en effet partis vers les collectivités territoriales : une nouvelle vague de transfert de près de 17 000 agents faiblement qualifiés du ministère de l'Éducation nationale est observée en 2009, si bien que les effectifs d'ouvriers estimés en années-travail ont diminué de 23,0 % au cours de l'année (après -41,4 % en 2008). Au total, en excluant du champ en 2008 ces agents faiblement qualifiés, le salaire net moyen augmente seulement de 1,8 % en euros courants sur l'ensemble de la FPE en 2009, soit +1,7 % en euros constants (après respectivement +2,7 % en euros courants et -0,1 % en euros constants en 2008).

La qualification des effectifs s'élève de manière continue dans la FPE, en faveur donc des corps les mieux rémunérés : la part des agents de catégorie A est passée de 39,4 % en 1998 à 49,6 % en 2009, sous l'impulsion notamment de la transformation des emplois d'instituteurs (de catégorie B) en emplois de professeurs des écoles, tandis que celle des catégories C passait dans le même temps de 30,8 % à 20,4 %. Cette tendance ralentit en 2009 : les changements dans la structure des qualifications ont contribué pour +0,7 % à l'évolution du salaire net moyen de l'ensemble des agents, après +1,5 % en 2008.

La progression du salaire brut à structure constante en 2009 (+1,4 % en euros courants) est moins dynamique qu'en 2008 (+1,8 %), revenant ainsi au niveau des valeurs atteintes depuis 2001. Elle résulte de la hausse de 0,6 % de la valeur du point sur l'année (identique à 2008), de la progression des heures supplémentaires ainsi que des mesures statutaires et indemnitaires. Pour ce qui concerne les heures supplémentaires, 1,431 milliard d'euros a été versé en 2009 sur le champ des dépenses de personnel de l'État (titre 2 de la LOLF), incluant les militaires, l'enseignement privé sous contrat et les établissements publics administratifs, après 1,293 milliard en 2008 et 1,172 milliard en 2007 et 2006, soit une hausse de 10,7 % entre 2008 et 2009. En outre, 547 millions d'euros ont été consacrés en 2009 au retour catégoriel d'une partie des économies générées par la réalisation des schémas d'emplois dans les ministères et à la poursuite des mesures déjà engagées.

La rémunération nette moyenne des personnes en place (RMPP) en 2008 et 2009 augmente de 3,5 % en euros constants

La rémunération nette moyenne des personnes en place (RMPP), c'est-à-dire le salaire net moyen des seules personnes présentes au cours des années 2008 et 2009, a augmenté de 3,6 % en euros courants, en décélération par rapport à 2008 (+4,5 %, soit un rythme inédit depuis 2002) ; elle progresse de +3,5 % en euros constants. La rémunération nette moyenne des personnes en place a progressé quasiment au même rythme chez les titulaires et les non-titulaires en 2009 (respectivement +3,4 % et +3,5 % en euros constants).

La rémunération des enseignants présents en 2008 et 2009 a progressé de +3,2 % en euros constants. La part des rémunérations annexes dans le traitement brut (notamment les primes et indemnités) progresse encore cette année chez les enseignants, s'établissant à 11,5 %. En particulier, les heures supplémentaires, qui ont connu un réel essor depuis 2008, sont principalement effectuées par les enseignants : en 2009, elles représentent en moyenne 36 % du montant total des primes et indemnités versées aux cadres enseignants employés à temps complet, sachant qu'elles ne concernent qu'un agent sur deux environ dans cette population. D'autres catégories de personnel en réalisent 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).

Tableau V 3.1-4 : Salaires nets annuels moyens en euros par catégorie socioprofessionnelle des agents titulaires des ministères civils et militaires employés à temps complet en métropole en 2009

Catégories socioprofessionnelles		Primes et indemnités			
	Traitement brut de base (1)	Taux (3) (en %)	Montant (2)	*dont heures sup.*	Salaire net global (4)
Cadres et professions intellectuelles supérieures	**32 108**	**20,2**	**6 472**	***1 068***	**33 164**
dont cadres non enseignants	34 472	54,4	18 756	*n.s.*	46 345
cadres enseignants (5)	31 563	11,5	3 643	*1 312*	30 129
Professions intermédiaires	**22 145**	**39,7**	**8 789**	***63***	**26 672**
Employés et ouvriers	**18 729**	**27,1**	**5 080**	***225***	**20 472**
Toutes catégories	**27 005**	**25,4**	**6 850**	***644***	**29 126**

Source : fichier général de l'État (FGE), Insee. Traitements Insee et DGAFP, bureau des statistiques, des études et de l'évaluation.
(1) Traitement indiciaire brut de base.
(2) 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.
(3) Le taux de primes est égal au quotient des primes par le traitement brut de base.
(4) Rémunération nette totale, soit le traitement 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.
(5) Inclut les personnels de direction des établissements d'enseignement.

À la dynamique toujours soutenue des heures supplémentaires, s'ajoute la reconduction du dispositif de garantie individuelle de pouvoir d'achat (GIPA), avec de l'ordre de 107 500 bénéficiaires en 2009 au titre de la période 2004-2008, ainsi que la mise en place de la deuxième mesure de rachat de jours épargnés au titre du CET, avec environ 37 300 bénéficiaires en 2009. Au total, sur l'ensemble des agents titulaires civils et militaires des ministères travaillant à temps complet en métropole en 2009, la part des primes et indemnités s'élève à 25,4 % du traitement brut.

Enfin, si l'on restreint le champ strictement aux agents présents tout au long des deux années 2008 et 2009, soit présents pendant 24 mois consécutifs, ils enregistrent une progression de leur rémunération nette moyenne de 3,6 % en euros courants, soit +3,5% en euros constants.

Tableau V 3.1-5 : Évolution du salaire net annuel moyen dans la fonction publique de l'État en euros courants entre 2008 et 2009

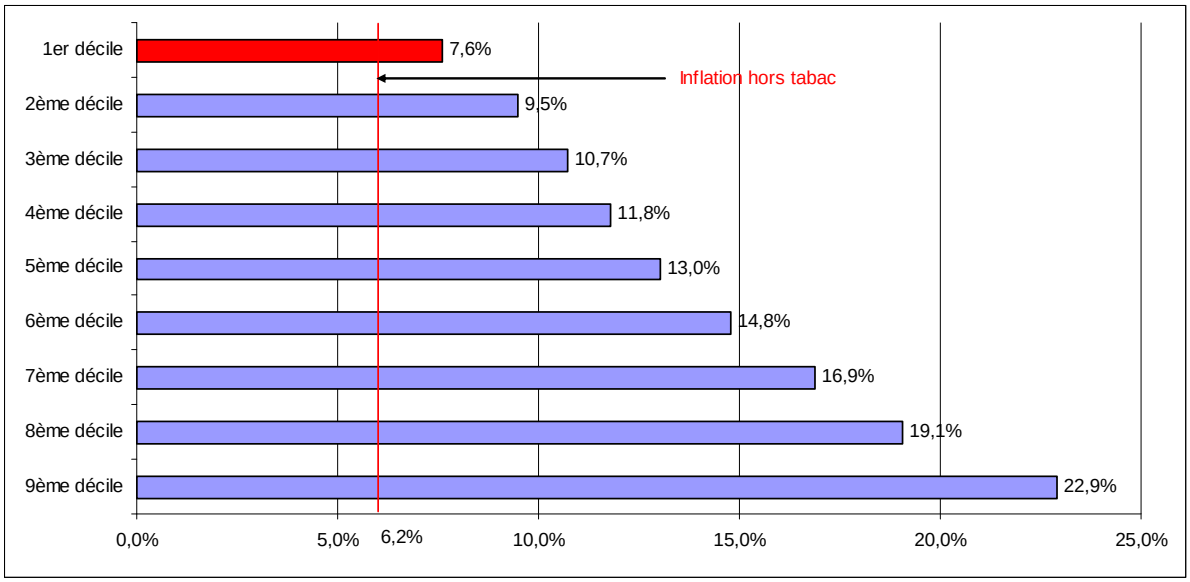
	Effectifs (1)		Salaires nets de prélèvements (en euros courants)		Evolution salaires moyens 2008/2009 (en %)	RMPP (2) 2008/2009 (en %)
	2009 (en milliers)	2008/2009 (en %)	2008	2009	en euros constants (3)	en euros constants (3)
Ensemble	**1 615,3**	**-3,8**	**27 938**	**28 523**	**2,0**	**3,5**
dont : total enseignants	*963,1*	*-3,2*	*28 406*	*28 666*	*0,8*	*3,2*
total non enseignants	*652,2*	*-4,6*	*27 256*	*28 311*	*3,8*	*3,9*
Cadres	**1 036,8**	**-2,7**	**31 048**	**31 435**	**1,1**	**3,4**
Professions intermédiaires	**325,8**	**-2,1**	**24 487**	**25 155**	**2,6**	**4,0**
Employés et ouvriers	**252,6**	**-10,0**	**20 217**	**20 914**	**3,3**	**3,2**
Titulaires	**1 379,1**	**-3,8**	**28 831**	**29 397**	**1,9**	**3,4**
Non-titulaires	**236,2**	**-4,0**	**22 733**	**23 421**	**2,9**	**3,5**

Source : fichier général de l'État (FGE), Insee.
Champ : agents des ministères civils de l'État, titulaires et non titulaires, en poste en métropole. Sont inclus les enseignants des établissements d'enseignement privé sous contrat. Sont exclus les agents en congé de fin d'activité, les salariés des établissements publics, ainsi que les fonctionnaires de La Poste et de France Télécom.
(1) Effectifs évalués en années-travail à temps complet.
(2) Rémunération moyenne des personnes présentes en 2008 et 2009.
(3) Inflation hors tabac (+0,1 %en 2009).

55 500 bénéficiaires ont perçu la GIPA en 2010 dans les ministères au titre de la période 2005-2009

Entre 2005 et 2009, 10 % des agents titulaires présents à la fois en 2005 et en 2009 à temps complet toute l'année ont vu leur traitement indiciaire progresser de moins de 7,6 %, tandis qu'à l'autre extrémité, 10 % des agents ont bénéficié d'une augmentation de plus de 22,9 %. La moitié des agents a bénéficié d'une augmentation supérieure à 13,0 % et 8,2 % des agents a vu son traitement indiciaire augmenter moins vite que l'inflation (6,2 %) sur la période. Ces évolutions de traitement indiciaire brut sont très proches de celles observées sur les périodes 2003-2007 et 2004-2008 et plus favorables que celles constatées sur la période antérieure 2002-2006, notamment grâce à la traduction dans les feuilles de paie des nouvelles grilles indiciaires issues des accords du 25 janvier 2006.

Graphique V 3.1-2 : Distribution des évolutions de traitement indiciaire entre 2005 et 2009



Source : fichier général de l'État (FGE), Insee. Traitement Insee-DGAFP, bureau des statistiques, des études et de l'évaluation.
Champ : titulaires en poste en métropole à temps complet, présents en 2005 et en 2009.
Note de lecture : 10 % des agents ont vu leur traitement indiciaire progresser de moins de 7,6 % ; 90 % des agents ont vu leur traitement indiciaire progresser de moins de 22,9 %.

En 2010, 44,2 millions d'euros ont été versés au titre de la GIPA relativement à la période 2005-2009, 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[2] et les établissements publics administratifs, pour un nombre de bénéficiaires d'environ 55 500 : le dispositif 2010, centré sur les agents en fin de grade ou de corps, était fondé sur les évolutions de traitement indiciaire 2005-2009.

Encadré 2 : La garantie individuelle de pouvoir d'achat

Créée lors des négociations salariales de février 2008, la « garantie individuelle de pouvoir d'achat » est une prime qui compense l'écart d'évolution du traitement indiciaire brut (TIB) vis-à-vis de l'inflation sur une période de référence de quatre ans lorsque le traitement indiciaire a eu une évolution inférieure à l'inflation. L'inflation prise en compte est l'inflation moyenne sur la période de référence exprimée en pourcentage. Le TIB de l'année pris en compte correspond à l'indice majoré détenu au 31 décembre de chacune des deux années bornant la période de référence multiplié par la valeur moyenne annuelle du point pour chacune de ces deux années.

Cette garantie s'applique aux fonctionnaires et à certains agents publics non titulaires (sur contrat à durée indéterminée) des administrations de l'État, des régions, des départements, des communes, des collectivités à statuts particuliers, des collectivités d'Outre-mer et de leurs établissements publics. Elle ouvre des droits pour la retraite dans le cadre du RAFP, en dehors du plafond de 20 %.

Techniquement, la garantie individuelle du pouvoir d'achat résulte d'une comparaison établie entre l'évolution du traitement indiciaire brut (TIB) détenu par l'agent sur une période de référence de quatre ans et celle de l'indice des prix à la consommation (IPC hors tabac en moyenne annuelle) sur la même période. Si le TIB effectivement perçu par l'agent au terme de la période a évolué moins vite que l'inflation, un montant indemnitaire brut équivalent à la perte de pouvoir d'achat ainsi constatée est versé à chaque agent concerné. L'indemnité de résidence, le supplément familial de traitement, la nouvelle bonification indiciaire et toutes les autres primes et indemnités pouvant être servies aux agents sont exclus de l'assiette. Toutes les majorations et indexations relatives à l'Outre-mer et applicables aux traitements ne sont pas prises en compte pour l'application de cette formule.

Un premier versement a été effectué au deuxième semestre 2008 sur la base des évolutions de traitement indiciaire 2003-2007 et un autre en 2009 sur la base des évolutions de traitement indiciaire 2004-2008, au bénéfice de l'ensemble des agents concernés. En 2010, un versement, limité aux seuls agents en fin de grade ou de corps, a été réalisé sur la base des évolutions de traitement indiciaire 2005-2009.

Sur le seul champ des agents civils des ministères, la prime correspondant à la GIPA 2010 (au titre de la période 2005-2009) a été versée à 55 500 agents en fin de corps ou en fin de grade. Le ministère de l'Éducation nationale fournit, de loin, le plus important contingent, que ce soit en nombre de bénéficiaires (38 %) ou de montants versés (47 %). Les femmes bénéficiaires sont moins nombreuses (42 %) que les hommes et pour des montants versés inférieurs (780 euros contre 808 euros). Parmi les titulaires, les agents de catégorie A sont les premiers bénéficiaires (45 %) suivis des agents de catégorie B (41 %).

Tableau V 3.1-6 : Bilan des versements GIPA effectués en 2010 au titre de la période 2005-2009 dans les ministères (hors militaires, établissements publics et enseignement privé)

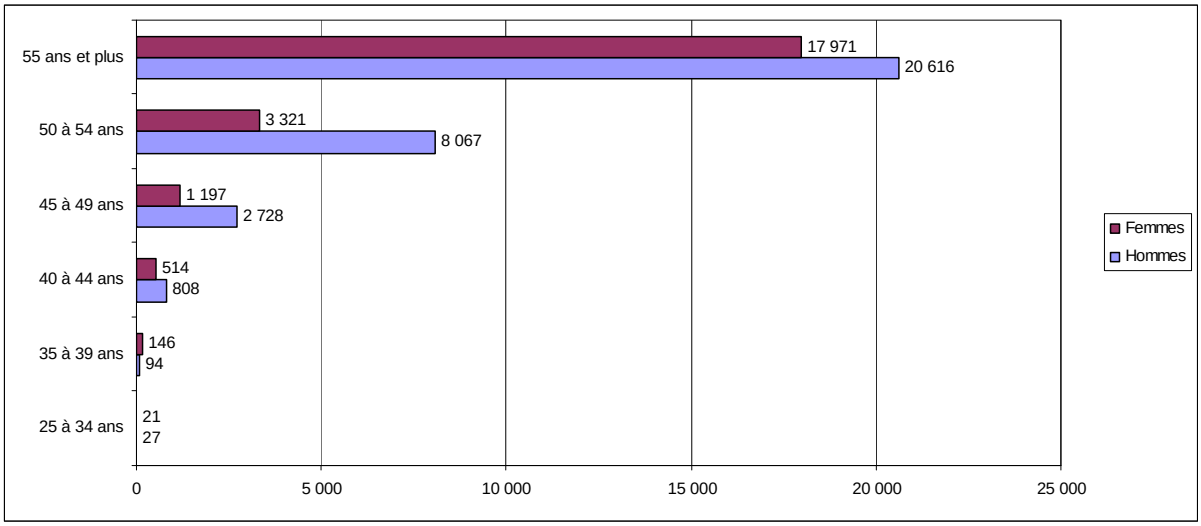
	Titulaires cadres A	Titulaires cadres B	Titulaires cadres C	Titulaires à catégorie inconnue	Non-titulaires	Statut non spécifié	Total
Nombre de bénéficiaires	25 208	22 977	2 401	3 800	939	185	55 510
Coût total en euros	25 078 698	13 902 284	262 243	4 145 512	603 413	215 935	44 208 085
Montant moyen versé en euros	994,9	605,1	109,2	1 090,9	642,6	1 167,2	796,4

Source : fichier ON (DGFIP). Traitement DGAFP, bureau des études, des statistiques et de l'évaluation.
Champ : agents civils des ministères (hors militaires, enseignement privé sous contrat et établissements publics administratifs)

Compte tenu de la population ciblée, les agents âgés de 50 ans et plus représentent 90 % des bénéficiaires de la mesure, avec une forte représentation des 55 ans et plus (70 % de l'ensemble) dans le dispositif 2010. Si l'on excepte les moins de 35 ans qui ne représentent que 0,1 % des bénéficiaires, le montant moyen versé augmente avec l'âge pour atteindre 894 euros pour les agents âgés de 55 ans et plus.

[2] Pour assurer la comparabilité des années 2009 et 2010, les universités ayant opté pour l'autonomie en 2010 (loi LRU du 10 août 2007) ont été réintégrées dans le périmètre suivi.

Graphique V 3.1-3 : Répartition des bénéficiaires de la GIPA 2010 selon l'âge et le sexe



Source : DGAFP, bureau des études, des statistiques et de l'évaluation.
Champ : agents civils des ministères (hors militaires, enseignement privé sous contrat et établissements publics administratifs).

L'indice de traitement brut-grille indiciaire (ITB-GI) permet de suivre les facteurs collectifs d'évolution des traitements bruts : +0,92 % en 2010, contre +0,73 % pour la valeur du point d'indice

En moyenne en 2010, l'ITB-GI – ensemble des catégories – (voir l'encadré 3) a augmenté de 0,92 %, soit davantage que la valeur du point (+0,73 %), alors que l'indice des prix à la consommation augmentait de 1,52 %. Plusieurs éléments ont concouru à ce dynamisme : les corps d'enseignants ont bénéficié de la revalorisation indiciaire du début de leurs grilles ; l'entrée dans le Nouvel Espace Statutaire d'une première partie des agents de catégorie B s'est traduite pour eux par une revalorisation indiciaire ; les corps de la Police nationale bénéficient encore du plan pluriannuel de requalification lancé en 2009. En 2009, l'ITB-GI avait crû de 0,73 % en moyenne, contre +0,63 % pour la valeur du point, sous l'influence notamment du plan pluriannuel de requalification de la Police nationale.

Encadré 3 : L'indice de traitement brut-grille indiciaire (ITB-GI)

L'Indice de Traitement Brut - Grille Indiciaire (ITB-GI), indicateur calculé par le bureau des statistiques, des études et de l'évaluation de la DGAFP, est un indice de salaire à structure de qualifications annuelle constante. Il mesure l'impact sur le traitement indiciaire de l'ensemble des agents titulaires civils des ministères de l'évolution du point d'indice comme du minimum fonction publique et de l'attribution de points uniformes d'une part, et de toutes les réformes statutaires intervenues sur la période d'autre part. Cet indicateur intègre l'effet combiné de la revalorisation du point fonction publique, du minimum fonction publique et de l'évolution projetée du nombre de points d'indice attaché à chaque échelon de chaque grille statutaire concernée par ces réformes statutaires. À chaque corps de la fonction publique d'État est associé un indice élémentaire dont le poids est revu chaque année. Ce poids est la proportion d'agents du corps dans l'ensemble des titulaires de la FPE au 31 décembre de l'année précédente selon le fichier de paie des agents de l'État de l'Insee.

L'Indice de Traitement Brut - Grille Indiciaire n'intègre aucun élément de nature indemnitaire ni les impacts des GVT positif et négatif. Il est publié trimestriellement, dans le support Informations Rapides de l'Insee.
Disponible par catégorie hiérarchique (A, B, C) et en traitement brut et net, il a succédé aux indices de traitement mensuel – brut et net – de base des fonctionnaires titulaires de l'État que calculait auparavant l'Insee.

Nota bene : les refontes de grille qui s'expriment, comme celle du corps des instituteurs en professeurs des écoles, à travers des décisions individuelles dans le cadre des CAP correspondantes ne sont pas prises en compte par l'indicateur, le fichier de paie ne permettant actuellement pas ce type de suivi.

Depuis 2001, l'évolution moyenne de l'indice de traitement brut-grille indiciaire (ITB-GI) s'établit à 1,0 % par an. Sur cette période, les agents de catégorie C sont les premiers bénéficiaires des refontes de grille. Plusieurs facteurs expliquent ce résultat : attribution de points conditionnels chaque année pour aligner le minimum de traitement de la fonction publique sur le SMIC, mise en œuvre des accords « Dutreil » de 2005, ainsi que des accords du 25 janvier 2006. À ces niveaux de traitement brut, l'attribution d'un ou deux points d'indice représente bien plus en valeur relative que pour un agent de catégorie A.

Tableau V 3.1-7 : Évolution moyenne de l'indice de traitement brut-grille indiciaire entre 2001 et 2010
(en %)

Années	2001	2002	2003	2004	2005	2006	2007	2008	2009	2010
Ensemble	**1,3**	**1,6**	**0,8**	**0,5**	**0,9**	**1,4**	**1,4**	**0,6**	**0,7**	**0,9**
Catégorie A	1,2	1,5	0,7	0,5	0,9	1,2	1,1	0,6	0,6	0,9
Catégorie B	1,2	1,6	0,9	0,5	0,9	1,3	1,2	0,7	0,9	1,1
Catégorie C	1,4	1,7	0,7	0,5	1,0	1,6	2,1	0,8	0,8	0,8

Source : Insee ; DGAFP, bureau des statistiques, des études et de l'évaluation.

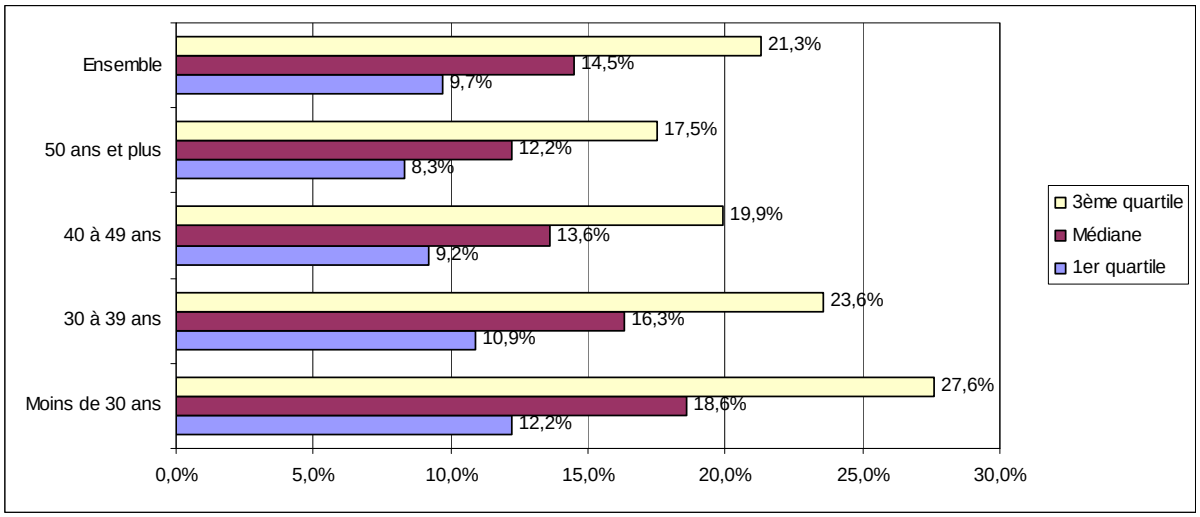
Les facteurs individuels d'évolution des salaires

Les facteurs individuels d'évolution des salaires liés à la promotion interne et aux changements de catégorie hiérarchique jouent un rôle très important dans la progression des salaires individuels. Sur la période 2005-2009, les plus jeunes (moins de 30 ans, et dans une moindre mesure, les 30-39 ans) enregistrent des évolutions de salaire net plus favorables que le reste de la population, en relation avec des grilles indiciaires plus favorables en début de carrière. Cet avantage diminue nettement avec l'âge : en euros courants, la moitié des moins de 30 ans a vu son salaire net augmenter d'au moins 2,8 % par an tandis que la moitié des 50 ans et plus ne voyait son salaire net augmenter que de 1,4 % par an en moyenne.

Les agents de catégorie B en 2005 connaissent les évolutions de salaire net les plus favorables de toutes les catégories hiérarchiques, vraisemblablement tirées sur la période 2005-2009 par le passage régulier d'agents du corps des instituteurs (en catégorie B : indice maximum égal à 515) vers celui des professeurs des écoles (catégorie A : indice maximum du 1er grade : 658 et indice maximum du dernier grade : 783). Au total, la moitié des agents a vu son salaire net progresser de 7,8 % en euros constants sur la période 2005-2009, soit +1,9 % par an.

Sur la période 2005-2009, la situation comparée des hommes et des femmes est différente selon qu'ils appartiennent aux salariés les mieux payés ou les moins bien payés : 25 % des femmes présentes en 2005 et en 2009 ont eu une évolution de salaire net inférieure ou égale à 10,0 % tandis que 25 % des hommes présents en 2005 et en 2009 ont eu une évolution de salaire net inférieure ou égale à 9,2% ; à l'autre extrémité, 25 % des hommes ont vu leur salaire net progresser d'au moins 22,2 %, tandis que 25 % des femmes ont vu leur salaire net évoluer d'au moins 20,7 %.

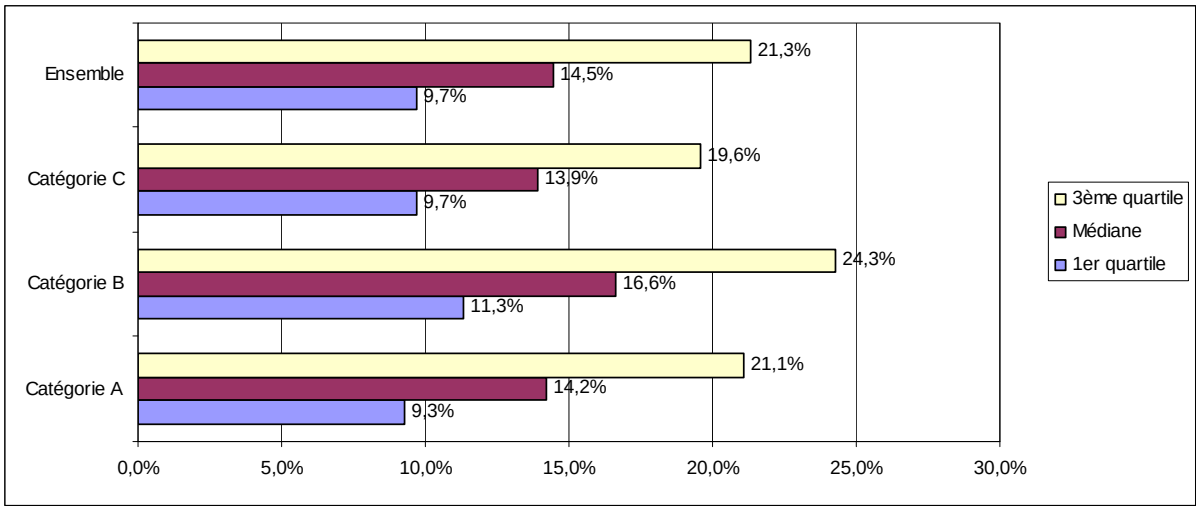
Graphique V 3.1-4 : Distribution des évolutions de salaire net entre 2005 et 2009 selon l'âge en 2005 en euros courants



Source : fichier général de l'État (FGE), Insee.
Champ : agents des ministères civils de l'État, titulaires à temps complet, en poste en métropole et présents douze mois chacune des deux années. Sont inclus les enseignants des établissements d'enseignement privé sous contrat. Sont exclus les agents en congé de fin d'activité, les salariés des établissements publics, ainsi que les fonctionnaires de La Poste et de France Télécom.
Note de lecture : 25 % des agents moins de 30 ans en 2005, présents en 2005 et en 2009, ont eu une évolution de salaire net inférieure ou égale à 12,2 % ; 50 % des âgés de 30 à 39 ans en 2005, présents en 2005 et en 2009, ont eu une évolution de salaire net inférieure ou égale à 16,3 % ; 75 % des agents de âgés de 50 ans ou plus 2005, présents en 2005 et en 2009, ont eu une évolution de salaire net inférieure ou égale à 17,5 %.

Graphique V 3.1-5 : Distribution des évolutions de salaire net entre 2005 et 2009 selon la catégorie hiérarchique de 2005 en euros courants

(en %)



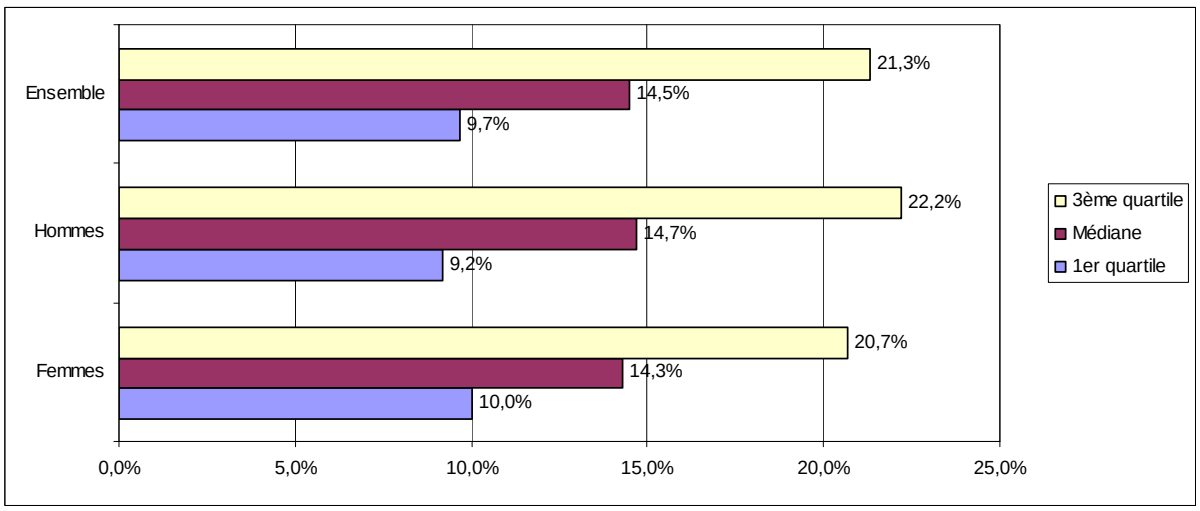
Source : fichier général de l'État (FGE), Insee.

Champ : agents des ministères civils de l'État, titulaires à temps complet, en poste en métropole et présents douze mois chacune des deux années. Sont inclus les enseignants des établissements d'enseignement privé sous contrat. Sont exclus les agents en congé de fin d'activité, les salariés des établissements publics, ainsi que les fonctionnaires de La Poste et de France Télécom.

Note de lecture : 25 % des agents de catégorie A de 2005, présents en 2005 et en 2009, ont eu une évolution de salaire net inférieure ou égale à 9,3 % ; 50 % des agents de catégorie B en 2005, présents en 2005 et en 2009, ont eu une évolution de salaire net inférieure ou égale à 16,6 % ; 75 % des agents de catégorie C en 2005, présents en 2005 et en 2009, ont eu une évolution de salaire net inférieure ou égale à 19,6 %.

Graphique V 3.1-6 : Distribution des évolutions de salaire net entre 2005 et 2009 selon le sexe en euros courants

(en %)



Source : fichier général de l'État (FGE), Insee.

Champ : agents des ministères civils de l'État, titulaires à temps complet, en poste en métropole et présents douze mois chacune des deux années. Sont inclus les enseignants des établissements d'enseignement privé sous contrat. Sont exclus les agents en congé de fin d'activité, les salariés des établissements publics, ainsi que les fonctionnaires de La Poste et de France Télécom.

Note de lecture : 25% des femmes présentes en 2005 et en 2009 ont eu une évolution de salaire net inférieure ou égale à 10,0 % ; 50 % des hommes présents en 2005 et en 2009 ont eu une évolution de salaire net inférieure ou égale à 14,7 % ; 75 % de l'ensemble des agents ont eu une évolution de salaire net inférieure ou égale à 21,3 %.

Encadré 4 : L'évolution des sources d'information utilisées pour le suivi statistique de l'emploi et des salaires dans la fonction publique

Conformément aux recommandations d'Eurostat, le système d'information statistique sur l'emploi et les rémunérations repose sur la mobilisation de sources administratives, que ce soit dans le secteur privé ou dans le secteur public. Les besoins à satisfaire sont multiples : couverture simultanée de la dimension nationale et de la dimension territoriale détaillée ; réponse aux besoins structurels mais également conjoncturels. Le système d'information sur la fonction publique, conçu et produit par l'Insee, vise ainsi à assurer la meilleure comparabilité possible et une cohérence maximale en matière de conditions d'emploi et de revenus entre les salariés des trois versants de la fonction publique, tout en permettant des comparaisons public-privé. Enfin, il a vocation à appréhender les trajectoires individuelles (dimension longitudinale), dans une problématique d'analyse des carrières salariales.

Le système d'information des agents des services publics (SIASP), produit par l'Insee à partir de l'année de référence 2009, est une déclinaison des déclarations annuelles de données sociales (DADS) spécifique à la fonction publique. Il intègre des concepts et variables caractéristiques du secteur public, notamment liés au statut de l'agent ou à son mode de rémunération (grade, échelon, indice, etc.). Ce fichier a vocation à remplacer les fichiers utilisés précédemment (fichier général de l'État pour la FPE et DADS pour la FPT et la FPH) pour toutes les données de salaires dans la fonction publique : c'est le cas pour la fonction publique territoriale et les hôpitaux publics dès la présente édition du rapport annuel sur la fonction publique (niveaux 2009). Pour ce qui concerne la FPE, les données 2009 restent calculées à partir du fichier général de l'État de l'Insee, sachant que les données 2010 seront calculées l'an prochain à partir de SIASP.

Concernant ce rapport, les traitements dans la chaîne de production du fichier SIASP (champ couvert, identification des employeurs, définition des postes de travail, suivi des quotités de travail, caractéristiques des salariés et notamment leur statut,…) ne permettent pas de garantir la comparabilité totale des concepts et des niveaux de salaires 2009 avec ceux préalablement observés à partir des DADS (et publiés dans le précédent rapport annuel sur l'état de la fonction publique).

Afin d'assurer l'homogénéité des données de salaire, les évolutions ont été calculées à partir du fichier SIASP 2009 et d'un retraitement homogène des données 2008 issu des DADS. Ce retraitement ne garantit pas le même niveau de qualité que le fichier SIASP 2009 : il ne comporte pas la totalité des variables et, pour les variables présentes, il n'offre pas le même type de contrôle que le fichier SIASP 2009.

La nomenclature des emplois territoriaux (NET) présente dans SIASP est une nomenclature statutaire de la FPT. Au même titre que la nomenclature des emplois territoriaux (NEH) pour la FPH, ces nomenclatures d'emploi permettent d'observer finement l'emploi et les salaires par corps, grade et catégorie de chacun de ces deux versants de la fonction publique.

Dans la fonction publique territoriale, le salaire net moyen augmente de 3,2 % en euros courants en 2009 et de 3,1 % en euros constants

Les salariés à temps complet de la fonction publique territoriale ont perçu en 2009 un salaire net annuel moyen de 21 965 euros. Suivant le type de collectivité, ce salaire moyen varie entre 19 950 euros pour les agents des caisses communales et caisses des écoles, et 28 858 euros pour les salariés des collectivités Incendie-Secours.
En 2009, dans la fonction publique territoriale, le salaire net moyen s'accroît de 3,2 % en euros courants, soit +3,1 % en euros constants, compte tenu d'une hausse des prix hors tabac de +0,1 % en moyenne annuelle.

Cette progression de +3,1 % en euros constants est imputable aux employés de la fonction publique territoriale (70,8 % des effectifs à temps complet en 2008) et, dans une moindre mesure, aux ouvriers.
Les évolutions de salaires sont les plus élevées dans les services Incendie (+3,8 % en euros constants), ainsi que, dans une moindre mesure, dans les régions (+3,5 % en euros constants) où les transferts de personnels de la FPE jouent à la hausse en termes de rémunération moyenne.

Tableau V 3.1-8 : Évolution des salaires annuels nets moyens en euros courants entre 2008 et 2009 (données provisoires)

	Effectifs 2008	Salaires nets 2009	Évolution 2009/2008 des salaires nets en euros courants	Évolution 2008/2007 des salaires nets en euros constants
	(en %)		(en %)	(en %)
Ensemble	**100,0**	**21 965**	**3,2**	**3,1**
Cadres	8,0	38 144	2,1	2,0
Professions intermédiaires	15,1	25 994	2,0	1,9
Employés	70,8	19 103	3,3	3,2
Ouvriers	4,8	24 072	2,7	2,6
Autres	1,4	22 562	22,2	22,1
Communes	57,8	21047	3,0	2,9
Départements	15,5	23713	2,5	2,4
Régions	5,0	21178	3,6	3,5
CCAS Caisse Écoles	5,1	19950	2,6	2,5
Intercommunalités	8,5	22852	2,5	2,4
Services Incendies	3,9	28858	3,9	3,8
Syndicats	3,0	21863	3,3	3,2
Autres collectivités	1,2	24494	8,4	8,3

Source : SIASP, DADS, Insee.
Champ : salariés à temps complet des collectivités territoriales.

La rémunération moyenne des personnes en place (RMPP) augmente de 3,2 % en euros constants dans la fonction publique territoriale en 2009

Compte tenu de la grande variété des politiques de ressources humaines menées par les collectivités territoriales, la nature de l'employeur territorial influe fortement sur l'évolution des rémunérations des agents. La rémunération moyenne des personnes en place chez le même employeur est plus dynamique dans les régions (+4,7 % en euros constants), dans les services départementaux Incendie (+3,8 % en euros constants) et les communautés de communes (+2,4 % en euros constants). Au total, la RMPP augmente de 3,2 % en euros constants en 2009.

Tableau V 3.1-9 : Structure des effectifs et évolution de la RMPP nette annuelle moyenne selon le sexe, la catégorie socioprofessionnelle et le type de collectivité (données provisoires)

	Structure des effectifs en 2008 (en %)	Salaires 2009 (euros)	Évolution 2008/2009 en euros courants (en %)
Ensemble		**22 183**	**3,3%**
Cadres	7,64%	38 927	3,4%
Professions intermédiaires	14,88%	26 652	3,1%
Employés	71,44%	19 305	3,4%
Ouvriers	5,16%	24 117	2,8%
Autres	0,87%	23 565	2,9%
Autres Collectivités	0,86%	24 732	3,3%
Caisses communales d'action sociale et caisses des écoles	4,79%	20 255	3,1%
Communes	58,48%	21 190	3,1%
Départements	15,23%	24 174	3,7%
Intercommunalités	8,59%	23 214	3,4%
Régions	4,90%	21 576	4,7%
Services départementaux Incendies	4,22%	28 984	4,0%
Syndicats intercommunaux	2,95%	22 272	3,9%

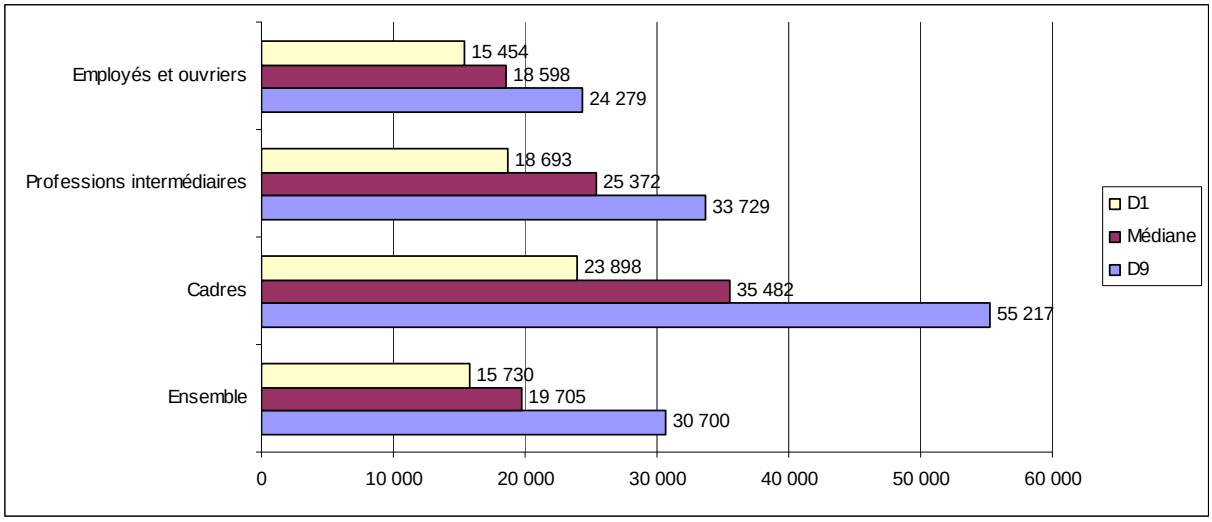
Source : SIASP, DADS, Insee.
Champ : salariés à temps complet des collectivités territoriales.

La moitié des agents de la FPT a perçu un salaire net annuel inférieur à 19 705 euros en 2009

La moitié des salariés de la FPT a perçu un salaire net annuel inférieur à 19 705 euros en 2009. Compte tenu de la forte proportion d'ouvriers et d'employés dans les collectivités territoriales (75,6 % fin 2009), la distribution des salaires de cette catégorie de salariés influe fortement sur celle de l'ensemble des salariés de la FPT : les salaires médians de ces deux populations sont voisins, avec un écart limité à seulement 92 euros par mois.

L'éventail des rémunérations est plus large chez les cadres (avec un rapport inter-décile de 2,3), que dans l'ensemble des salariés (2,0). Il s'établit à 1,5 pour les employés et ouvriers et 1,8 pour les professions intermédiaires.

Graphique V 3.1-7 : Déciles particuliers des salaires nets annuels en euros en 2009 dans la fonction publique territoriale



Source : SIASP, Insee.
Champ : salariés à temps complet des collectivités territoriales.
Note de lecture : 10 % de l'ensemble des cadres à temps complet ont perçu un salaire annuel net inférieur ou égal à 23 898 euros en 2009 ; 50 % des professions intermédiaires à temps complet ont perçu un salaire annuel net inférieur ou égal à 25 372 euros ; 90 % des ouvriers et employés, à temps complet, ont perçu un salaire annuel net inférieur ou égal à 24 279 euros.

91 000 bénéficiaires de la GIPA 2009 dans la fonction publique territoriale

Dans la fonction publique territoriale, le nombre d'agents bénéficiaires de la GIPA s'établit à 91 000 en 2009 : 83 400 fonctionnaires, auxquels s'ajoutent 7 600 non-titulaires. Tous statuts confondus, 60 100 bénéficiaires (soit 66 % de l'ensemble) appartiennent à la catégorie C, 17 000 à la catégorie B (19 %) et 13 000 à la catégorie A (15 %), sachant que la catégorie n'a pu être déterminée pour tous les agents.

Tableau V 3.2-10 : Taux d'agents bénéficiaires de la GIPA 2009
(en %)

	Titulaires	Non-titulaires	Total
Catégorie A	9,1	9,4	9,2
Catégorie B	7,7	6,6	7,5
Catégorie C	5,7	0,4	4,7
Catégorie indéterminée	0,9	1,1	1,0
Total	6,1	2,1	5,3

Source : DGCL, enquête 2010 complémentaire aux bilans sociaux. Traitement DGAFP, bureau des statistiques, des études et de l'évaluation.

Au sein des différentes catégories, la GIPA a bénéficié à 9,2 % des agents de catégorie A, nombreux à avoir atteint relativement tôt le sommet de leur grille indiciaire. Concernant les agents de catégorie C, seuls 4,7 % avaient vu leur traitement indiciaire progresser moins vite que l'inflation sur la période, l'effet des reclassements et des promotions intervenues étant significatifs dans la fonction publique territoriale.

Le montant moyen versé au titre de la GIPA est de 427 euros par agent bénéficiaire en 2009, avec de fortes disparités selon les catégories. Il varie de 141 euros pour les titulaires de catégorie C à 1 207 euros pour les titulaires de catégorie A.

Tableau V 3.1-11 : Montant moyen en euros par agent bénéficiaire de la GIPA en 2009

	Titulaires	Non titulaires	Total
Catégorie A	1 207	1 104	1 181
Catégorie B	898	509	833
Catégorie C	141	509	147
Catégorie indéterminée	284	625	523
Total	395	775	427

Source : DGCL, enquête 2010 complémentaire aux bilans sociaux..Traitement DGAFP, bureau des statistiques, des études et de l'évaluation.

En relation avec les catégories principalement concernées, les montants versés se distribuent aux deux extrémités. De l'ordre d'un quart des titulaires concernés a reçu plus de 800 euros et près des deux-tiers ont reçu moins de 200 euros en 2009. Beaucoup moins nombreux à être concernés par la GIPA, les non-titulaires ont reçu un montant en moyenne supérieur aux autres catégories : 64 % d'entre eux ont reçu plus de 400 euros.

Dans les établissements publics de santé, après une année 2008 marquée pour les personnels médicaux par la mesure de rachat des jours épargnés au titre du CET, le salaire net moyen baisse de -0,1 % en euros courants en 2009, soit -0,2 % en euros constants

Il importe d'indiquer en préambule que le champ couvert ici correspond aux seuls établissements publics ayant une activité économique principale hospitalière (851A). Dans le secteur hospitalier, 1,4 million de postes salariés sont comptabilisés dans les établissements de santé publics et privés. Les trois quarts d'entre eux se situent dans les établissements publics et un quart dans les établissements privés, qu'ils soient à but lucratif ou non.

Dans les établissements publics de santé, les salariés – hors stagiaires et hors apprentis – à temps complet, ont perçu en 2009 un salaire net annuel moyen de 25 874 euros. Le salaire net moyen, hors stagiaires et apprentis, diminue donc de -0,1 % en euros courants en 2009, soit -0,2 % en euros constants. Cette baisse résulte principalement de la baisse observée chez les médecins et pharmaciens : -0,9 % en 2009, après +2,7 % en 2008, en euros constants. En effet, en 2008, cette population avait bénéficié tout particulièrement de la mesure de rachat de la moitié des jours accumulés sur les comptes épargne-temps.
Hors médecins, cadres, stagiaires et apprentis, le salaire net moyen s'établit à 22 714 euros, soit une progression de +0,9 % en euros courants et de +0,8 % en euros constants.

Tableau V 3.1-12 : Évolution des salaires nets annuels moyens en euros courants entre 2008 et 2009

	Public			
	SNA en 2008 en euros	SNA en 2009 en euros	**Évolution en euros courants**	**Évolution en euros constants (1)**
Médecins, pharmaciens, psychologues*	59 035	58 554	-0,8	-0,9
Cadres direction, adm., gestion	42 939	42 444	-1,2	-1,2
PI soignants et sociauxs**	26 773	26 891	0,4	0,3
PI administratifs et techniciens	24 181	24 436	1,1	1
Agents de service et employés adm. ***	19 589	19 838	1,3	1,2
Ouvriers	18 901	19 193	1,5	1,5
Non ventilés	24 255	24 993	3	2,9
Ensemble (hors stagiaires, étudiants, etc.)**	22 514	25 874	-0,1	-0,2
Ensemble (hors médecins, cadres, stagiaires, étudiants, etc.)**	25 891	22 714	0,9	0,8

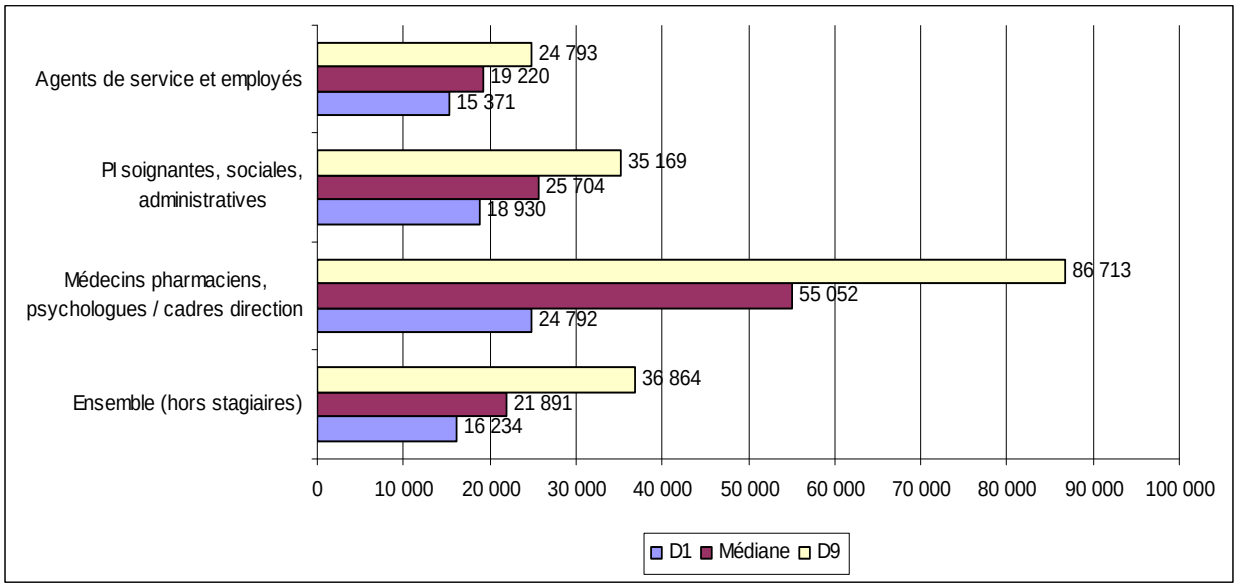
Source : SIASP, Insee. Traitement Drees.
Champ : salariés à temps complet ayant exercé dans un établissement public ayant une activité économique principale hospitalière, France entière.
** PI : professions intermédiaires. Les professions intermédiaires « soignants » sont constituées des infirmiers, 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) Inflation hors tabac (+0,1 % en 2009).

Hors médecins et pharmaciens, les évolutions salariales sont nettement plus homogènes. Si les salaires des professions intermédiaires administratives et techniques, des agents de service et employés administratifs et des ouvriers évoluent dans une fourchette comprise entre +1,0 % et +1,5 % en euros constants en 2009, ceux des professions intermédiaires soignantes et sociales n'augmentent que de 0,4 %.

La moitié des agents des établissements publics de santé a perçu un salaire net annuel inférieur à 21 891 euros en 2009

La moitié des salariés des établissements publics de santé a perçu un salaire annuel net inférieur à 21 891 euros en 2009. Comme en 2008 et 2007, l'éventail des rémunérations est plus large chez les médecins, pharmaciens et cadres, avec un rapport inter-décile de 3,5, 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 (1,9) pour les professions intermédiaires.

Graphique V 3.1-8 : Déciles particuliers des salaires nets annuels en euros en 2009 dans les établissements publics de santé



Source : SIASP, Insee. Traitement Drees.
Champ : salariés à temps complet ayant exercé dans un établissement public ayant une activité économique principale hospitalière, France entière.
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 : 10 % de l'ensemble des médecins, pharmaciens et cadres à temps complet ont perçu un salaire annuel net inférieur ou égal à 24 792 euros en 2009 ; 50 % des professions intermédiaires à temps complet ont perçu un salaire annuel net inférieur ou égal à 25 704 euros ; 90 % des agents de service, employés et ouvriers à temps complet ont perçu un salaire annuel net inférieur ou égal à 24 793 euros.

La rémunération moyenne des personnes en place (RMPP) augmente de 2,1 % en euros constants dans les établissements publics de santé en 2009

Comme pour l'évolution du salaire moyen, l'évolution de la RMPP des médecins subit l'effet de la non-reconduction en 2009 de la mesure mise en œuvre en 2008 quant au rachat de la moitié des jours accumulés sur les comptes épargne-temps avec une baisse de -0,6 % entre 2008 et 2009. Les autres catégories socioprofessionnelles voient toutes la rémunération moyenne des agents présents à la fois en 2008 et en 2009 progresser, et ce de manière relativement homogène (entre +1,9 % et +2,4 %).

Tableau 3.1-13 : Évolution de la rémunération nette annuelle moyenne des personnes en place selon la catégorie socioprofessionnelle entre 2008 et 2009

CS	RMPP 2009/2008 (1)
Médecins, pharmaciens, psychologues*	**-0,6%**
Cadres direction, adm., gestion	**1,9%**
PI soignants et sociaux*	**2,2%**
PI administratifs et techniciens	**2,3%**
Agents de service et employés adm. ***	**2,1%**
Ouvriers	**2,4%**
Non ventilés	**2,5%**
Ensemble (hors stagiaires, étudiants, etc.)****	**1,7%**
Ensemble (hors médecins, cadres, stagiaires, étudiants, etc.)****	**2,1%**

Source : Source : SIASP, Insee. Traitement Drees.
Champ : salariés à temps complet ayant exercé dans un établissement public ayant une activité économique principale hospitalière, France entière.
** 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) Inflation hors tabac (+0,1 % en 2009).

45 000 bénéficiaires de la GIPA en 2009 parmi les personnels non médicaux des établissements publics de santé

Au cours de l'année 2009, la dépense au titre de la GIPA a été estimée à 33 millions d'euros pour environ 45 000 personnels non médicaux de la FPH. Pour mémoire, en 2008, 41 200 agents comptabilisés en équivalents temps plein (ETP) avaient bénéficié de la GIPA, pour un coût moyen de 645 euros par agent et un coût total de 26,6 millions d'euros.

Le suivi des mesures en faveur du pouvoir d'achat (autres que la GIPA)

Encadré 5 : L'indemnisation d'heures supplémentaires et le rachat de jours de congés ou de comptes épargne-temps

L'indemnisation d'heures supplémentaires

Dans la fonction publique, la loi n° 2007-1223 du 21 août 2007 en faveur du travail, de l'emploi et du pouvoir d'achat (TEPA), complétée par le décret n° 2007-1430 du 4 octobre 2007, prévoit que les éléments de rémunération versés aux agents publics, titulaires et non-titulaires, au titre des heures supplémentaires qu'ils réalisent, sont exonérés de l'impôt sur le revenu et ouvrent droit à une réduction des cotisations salariales de Sécurité sociale assises sur ces heures supplémentaires. Des circulaires spécifiques du 20 décembre 2007 viennent préciser pour chaque fonction publique le champ d'application et les modalités de mise en œuvre. Le dispositif des heures supplémentaires a connu plusieurs évolutions significatives :

- l'extension de son champ : le décret 2007-1630 du 17 novembre 2007 a étendu les IHTS à tous les agents de catégorie B et C ;

- l'exonération sociale et fiscale : la loi en faveur du travail, de l'emploi et du pouvoir d'achat et ses décrets d'application ont instauré l'exonération de contribution fiscale et sociale pour les différents dispositifs d'heures supplémentaires effectuées par les fonctionnaires ;

- l'augmentation de 25 % de leur valeur (décret du 2008-199 du 27 février 2008).

La FPH a bénéficié d'un dispositif spécifique de paiement des heures supplémentaires ni récupérées ni indemnisées restant dues en stock à fin 2007, avec le décret n° 2008-456 du 14 mai 2008. Les personnels médicaux et les agents de la FPH avaient jusqu'au 30 juin 2008 pour faire connaître leur souhait de bénéficier de ces dispositions. Ces mesures étaient financées par des crédits du fonds pour l'emploi hospitalier (FEH) complétés, si besoin, des provisions des établissements.

Les rachats de jours de congés ou de CET

Dans la fonction publique de l'État et la fonction publique hospitalière, le compte épargne temps (CET) a été mis en place en 2002 à la suite de l'instauration de l'aménagement et la réduction du temps de travail. Dans la FPT, la possibilité de recourir au dispositif des CET a été ouverte mi 2004.

Dans la FPE et la FPT, en application des accords de février 2008, une réforme globale des modalités d'utilisation des jours épargnés sur les CET a été opérée : les agents ont désormais trois possibilités d'utilisation des jours stockés dans un CET :

- une utilisation en jours de congés
- un rachat sous la forme d'une indemnité
- un abondement au régime de retraite additionnelle de la fonction publique (RAFP).

Les agents ont eu jusqu'au 31 décembre 2009 pour décider de l'usage de leur stock acquis au 31/12/2008 et jusqu'au 31 janvier 2010 pour les jours déposés au titre de l'année 2009. Préalablement à cette refonte d'ensemble, plusieurs procédures de rachat avaient été proposées aux agents en 2007 et 2008.

La FPH a bénéficié d'un dispositif spécifique de paiement des jours CET allant au-delà des modalités ouvertes à la FPE (décrets n° 2008-454 et n° 2008-455 du 14 mai 2008) : au lieu d'un plafond à 4 jours/an, les agents de la FPH se sont vu proposer une indemnisation de 50% des jours épargnés au 31 décembre 2007 dans les comptes épargne-temps. Les personnels médicaux et les agents non-médicaux de la FPH avaient jusqu'au 30 juin 2008 pour faire connaître leur souhait de bénéficier de ces dispositions.

Le dispositif d'exonération des heures supplémentaires dans la FPE

Les heures supplémentaires au sein de l'État sont principalement rémunérées sous la forme d'indemnités horaires pour travaux supplémentaires (IHTS). Au total, les dépenses de l'État au titre des heures supplémentaires et astreintes (sur un champ incluant les militaires, l'enseignement privé sous contrat et les établissements publics administratifs) se sont élevées à 1,495 milliard d'euros en 2010, contre 1,431 milliard en 2009, soit une hausse de 4,5 % entre 2009 et 2010 (après +10,7 % entre 2008 et 2009).

Concernant le champ des ministères incluant les universités passées au régime des responsabilités et compétences élargies, hors militaires et enseignement privé sous contrat, 641 700 agents ont réalisé des heures supplémentaires entrant dans le cadre de la loi TEPA en 2010, pour un montant total de près de 1,5 milliard d'euros soit un montant moyen annuel de 2 320 euros par bénéficiaire d'heures supplémentaires.

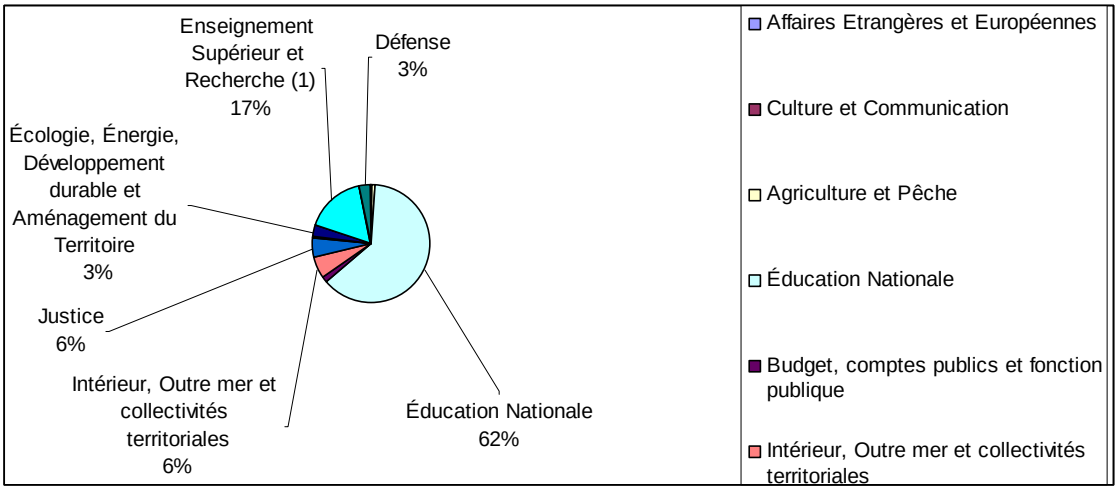
Tableau V 3.1-14 : Nombre de bénéficiaires et montants versés dans le cadre des dispositifs d'heures supplémentaires éligibles à l'exonération TEPA sur le champ des ministères en 2010

Âge	Part dans l'effectif bénéficiaire	Montant moyen
Moins de 30 ans	9,0%	1 707 €
30 à 34 ans	13,9%	2 103 €
35 à 39 ans	16,5%	2 216 €
40 à 44 ans	16,0%	2 343 €
45 à 49 ans	13,9%	2 380 €
50 à 54 ans	13,2%	2 406 €
55 ans et plus	17,5%	2 430 €
Ensemble	100,0%	2 260 €

Source : fichier ON (DGFIP). Traitement DGAFP, bureau des études, des statistiques et de l'évaluation.
Champ : 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 2009 et 2010.

Comme en 2009, les principaux bénéficiaires restent les agents du ministère de l'Éducation nationale tant en termes d'effectifs bénéficiaires (62 %) qu'en termes de montants versés (71 %), loin devant le ministère de l'Intérieur et de l'Outre-mer et celui de la Justice. Tandis que les hommes et les femmes sont quasiment représentés à parité en termes d'effectifs bénéficiaires (51 % pour les hommes et 49 % pour les femmes), les hommes reçoivent des montants plus élevés (2 598 euros contre 1 910 euros). L'ensemble des âges est représenté tant en effectifs qu'en montants versés. Les titulaires représentent 84 % des bénéficiaires et 88 % des montants versés.

Graphique V 3.1-9 : Répartition des bénéficiaires des dispositifs d'heures supplémentaires éligibles à l'exonération TEPA en 2010 par ministère



Source : fichier ON (DGFIP). Traitement DGAFP, bureau des études, des statistiques et de l'évaluation.
Champ : 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 2009 et 2010.

Le rachat de jours RTT ou congés annuels dans la FPE

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 2010 porte sur le champ des ministères incluant les universités passées au régime des responsabilités et compétences élargies, hors militaires et enseignement privé sous contrat. Le bilan au 31 décembre 2009 est le suivant :

Tableau V 3.1-15 : Bilan en 2010 de la mesure de rachat de jours RTT ou de congés annuels

Âge	Part dans l'effectif bénéficiaire (en %)	Montant moyen en euros
Moins de 30 ans	2,4	530
30 à 34 ans	8,9	665
35 à 39 ans	14,1	786
40 à 44 ans	13,5	838
45 à 49 ans	15,5	855
50 à 54 ans	19	911
55 ans et plus	26,5	1141
Total	100	905

Source : fichier ON (DGFiP). Traitement DGAFP, bureau des statistiques, des études et de l'évaluation.
Champ : 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 2009 et 2010.

Sur le champ des ministères incluant les universités passées au régime des responsabilités et compétences élargies, hors militaires et enseignement privé sous contrat, 53 700 agents ont bénéficié du rachat de jours de CET, pour un montant total de 48,5 millions d'euros (soit un montant moyen annuel de 905 euros par bénéficiaire). Sur le seul champ des ministères, hors militaires et enseignement privé sous contrat, 47,3 millions d'euros ont été versés au titre du rachat de jours de CET. Du fait de la présence d'un certain nombre de rappels de rémunérations, il n'est pas possible à ce stade de retrouver exactement à quelle période est rattachée le paiement constaté.

En 2010 comme en 2009, 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 et de l'outre-mer 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.

Les dispositifs relatifs aux heures supplémentaires et à l'indemnisation de jours de CET dans la FPT

Dans la FPT en 2009, 563 000 agents ont bénéficié du dispositif d'exonération des IHTS (indemnités horaires pour travaux supplémentaires ou heures supplémentaires). Cela représente près du tiers des effectifs rémunérés en fin d'année 2009 et se trouvant dans le champ de l'enquête de la DGCL, 24 % de ceux de la catégorie B et 40 % de la catégorie C. Le dispositif des heures supplémentaires s'adresse donc essentiellement aux agents de catégorie C (90 % des bénéficiaires). Les 10 % restants sont les agents de catégorie B : 4 % en deçà de l'indice brut 380, et 6 % à l'indice brut 380 et plus.

Avec 26,6 millions d'heures supplémentaires donnant lieu à exonération dans la FPT en 2009, le dispositif a connu une baisse d'environ 2 millions d'heures par rapport à 2008 où elles étaient 28,6 millions. Cette baisse est sensible pour la catégorie C (nombre d'heures supplémentaires effectuées en baisse de -9,4 %), alors que les agents de catégorie B à l'indice brut 380 et plus enregistrent une forte augmentation de leur contingent d'heures supplémentaires avec +38 % et ceux de catégorie B en deçà de l'indice brut 380, de façon moindre, avec +17,5 %.

Par ailleurs, aucun rachat de jour de CET n'a eu lieu dans la FPT en 2009, le décret FPE ayant été transposé par le décret n° 2010-531 du 20 mai 2010. Fin 2007, 40 % des agents disposant d'un CET (35 600 agents) avaient demandé à bénéficier du dispositif de « rachat » ou de « revente » (selon les termes du décret du 12 novembre 2007, il s'agit d'une « indemnité compensant certains jours de repos travaillés »).

Les dispositifs relatifs aux heures supplémentaires et à l'indemnisation de jours de CET dans la FPH

Dans la FPH, les enquêtes réalisées par la DGOS pour les années 2008 et 2009 ont montré que le volume d'heures supplémentaires payées était resté quasiment stable en 2008 (augmentation de moins de 3 %). Il se situait à environ 2 millions d'heures et représentait un montant d'un peu plus de 44 millions d'euros.

En ce qui concerne le dispositif spécifique de paiement des heures supplémentaires en stock au 31 décembre 2007, 3,2 millions d'heures avaient été indemnisées en 2008, soit 23 % des heures en stock au 31 décembre 2007, pour un montant de 55 millions d'euros.

Selon une enquête menée fin 2008 par la DGOS, le bilan s'établit comme suit pour le dispositif d'indemnisation de jours CET :
- pour les personnels médicaux, plus de 562 000 jours épargnés dans les CET ont été indemnisés, soit 31 % du total des jours épargnés, pour un montant de 219 millions d'euros ;
- pour les personnels non médicaux des établissements sanitaires, 349 500 jours ont été indemnisés, soit 19,5 % des jours épargnés dans les CET, ce qui représente un montant brut de près de 43 millions d'euros ;
- pour les personnels non médicaux des établissements sociaux et médico-sociaux, 13 900 jours ont été indemnisés, soit 22,5 % des jours épargnés pour un montant d'environ 2 millions d'euros.

Bibliographie

- AMAR, M. et GOMBAULT V. (2009), « Les salaires des agents de la fonction publique territoriale en 2007 », *Insee Première* n° 1258, septembre.
- BESSIERES, S., POUGET. (2007) « Les carrières salariales dans la fonction publique d'État. Premiers éléments de caractérisation », in *Les Salaires en France*, Insee Références.
- *Bis* Hors série (2009), « L'indemnité de garantie individuelle du pouvoir d'achat (GIPA) et l'exonération fiscale des heures supplémentaires dans la fonction publique territoriale, résultats de l'enquête 2009 complémentaire au Bilan social », Direction générale des collectivités locales, juin.
- DÉPIL, S. et KERJOSSE, R. (2010), « Les salaires dans les entreprises en 2008 : une hausse conséquente contrebalancée par l'inflation », *Insee Première* n° 1300, juin.
- GONZALEZ-DEMICHEL, C., REYNAUD, D. et ROCHER, L. (2010), « Les comparaisons salariales inter-fonctions publiques et entre secteur public et secteur privé », *Rapport annuel sur l'état de la fonction publique, vol. 1, Faits et chiffres 2009-2010,* DGAFP, La Documentation française.
- « Indice de traitement brut dans la fonction publique de l'État - Grille Indiciaire – Premier trimestre 2011 », Insee, *Informations Rapides*, n° 159, 24 juin 2011.
- Insee Références (2008), *Femmes et Hommes. Regards sur la parité, fiches thématiques*.
- Insee Références (2011), *Emploi et salaires*, *fiches thématiques*.
- GOMBAULT, V. (2010), « Les salaires des agents de l'État en 2008 », *Insee Première,* n° 1324, novembre.

Vue 3
Les rémunérations dans les trois versants de la fonction publique

3.2 Les rémunérations dans le secteur hospitalier en 2009

Mhenni Ben Yaala
Drees[1]

Dans les établissements de santé, le salaire net annuel moyen d'un temps complet s'élève à 25 400 euros en 2009. Pour les professions non médicales, le salaire moyen est plus élevé dans le secteur public que dans le secteur privé. C'est parmi les professions les plus qualifiées que les revenus sont les plus dispersés, et en particulier croissent davantage avec l'âge. Les salaires des personnels non médicaux (hors cadres) progressent en euros constants en 2009 quel que soit le secteur considéré. Pour les médecins, le salaire moyen enregistre un recul d'une année sur l'autre, du fait du contrecoup du rachat en 2008 de jours épargnés sur les comptes épargne-temps (CET) dans les hôpitaux publics : il baisse de -0,9 % en euros constants en 2009 dans le secteur public après une hausse de 2,7 % en 2008.

Le salaire net annuel moyen est plus élevé dans le secteur public hospitalier

En 2009, le salaire net annuel moyen d'un temps complet (voir les définitions en encadré 1) s'élève à 25 400 euros, soit 25 900 euros dans le secteur public, 25 600 euros dans le secteur privé à but non lucratif et 21 600 euros dans le secteur privé à but lucratif (voir le tableau V 3.2-1). Toutefois la comparaison des salaires moyens entre les secteurs public et privé doit être réalisée avec précaution compte tenu d'une structure de qualification différente (la faible proportion de médecins salariés dans le secteur privé lucratif par rapport aux autres secteurs influe, par exemple, sur le salaire moyen observé).

Tableau V 3.2-1 : Salaires nets annuels moyens (SNA) par catégorie socioprofessionnelle et secteur d'activité dans le secteur hospitalier en 2009

	Public		Privé non lucratif		Privé lucratif		Ensemble	
Catégorie socio-professionnelle (CS) regroupée	**Répartition des postes à temps complet (en %)**	**SNA en euros**	**Répartition des postes à temps complet (en %)**	**SNA en euros**	**Répartition des postes à temps complet (en %)**	**SNA en euros**	**Répartition des postes à temps complet (en %)**	**SNA en euros**
Médecins, pharmaciens, psychologues*	8,0	58 554	6,6	67 899	1,8	52 894	7,1	59 280
Cadres direction, adm,, gestion	1,6	42 444	3,3	44 153	2,0	48 764	1,8	43 583
PI soignantes et sociales*	33,4	26 891	38,7	25 947	39,8	24 953	34,7	26 546
PI administratives et techniques	4,6	24 436	6,2	22 618	2,9	22 624	4,6	24 060
Agents de service et employés adm, ***	41,5	19 838	40,9	18 080	51,4	16 928	42,6	19 276
Ouvriers	9,7	19 193	4,4	18 584	2,0	18 374	8,2	19 137
Non ventilés	1,3	24 993	0,0		0,0		1,0	24 993
Ensemble (hors stagiaires, étudiants, etc.)****	100,0	25 874	100,0	25 555	100,0	21 562	100,0	25 371
Ensemble (hors médecins, cadres, stagiaires, étudiants, etc.)****	90,5	22 714	90,2	21 802	96,2	20 422	91,1	22 358

Source : Insee, DADS 2009-SIASP 2009. Traitement Drees.
Champ : salariés à temps complet 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 "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.
****yc non ventilés.

Les « médecins, pharmaciens, psychologues » (hors internes) perçoivent un salaire net annuel moyen de 59 600 euros. Les comparaisons entre secteurs des salaires moyens des médecins sont délicates du fait de la spécificité des modes de rémunération dans les différents secteurs (voir l'encadré 2). Pour les professions intermédiaires « soignantes et sociales », le salaire annuel moyen est plus élevé dans le secteur public (26 900 euros) que dans les secteurs privés à but non lucratif et lucratif (respectivement 25 900 euros et 25 000 euros). De même, les

[1] Drees, bureau des professions médicales.

« agents de service et employés administratifs » gagnent respectivement 19 800, 18 100 et 16 900 euros dans les secteurs public, privé à but non lucratif et privé à but lucratif.

En 2009, la dispersion des salaires, appréciée par le rapport inter-décile, est supérieure à 2 dans l'ensemble du secteur de la santé (voir le tableau V 3.2-2). Il s'agit du rapport entre le salaire annuel au-delà duquel se situent les 10 % des salariés les mieux payés et celui en deçà duquel se situent les 10 % les moins bien payés. Dans le secteur public comme dans le secteur privé, c'est parmi les professions les plus qualifiées que les revenus sont les plus dispersés : le rapport inter-décile est ainsi de plus de 3 parmi les cadres – médicaux ou non –, tandis qu'il est inférieur à 2 pour les autres professions, rapports qui ne diffèrent pas d'un secteur à l'autre. Ces dispersions sont extrêmement stables d'une année sur l'autre.

Tableau V 3.2-2 : Distributions des salaires nets annuels en 2009 dans le secteur hospitalier par catégorie socioprofessionnelle

Médecins, pharmaciens, psychologues / cadres*			
Déciles	Public	Privé non lucratif	Privé lucratif
D1	24 792	26 184	23 638
D2	32 437	32 374	29 094
D3	39 960	38 724	33 396
D4	46 651	46 990	37 986
Médiane	**55 052**	**55 682**	**42 762**
D6	62 110	64 411	48 548
D7	69 873	73 365	56 371
D8	78 715	84 042	67 565
D9	86 713	97 095	85 938
D9/D1	**3,5**	**3,7**	**3,6**

Agents de service et employés			
Déciles	Public	Privé non lucratif	Privé lucratif
D1	15 371	13 557	13 313
D2	16 569	15 024	14 206
D3	17 433	16 056	14 906
D4	18 330	16 904	15 571
Médiane	**19 220**	**17 715**	**16 305**
D6	20 114	18 568	17 133
D7	21 238	19 547	18 113
D8	22 663	20 764	19 366
D9	24 793	22 608	21 324
D9/D1	**1,6**	**1,7**	**1,6**

PI soignantes, sociales, administratives, techniques			
Déciles	Public	Privé non lucratif	Privé lucratif
D1	18 930	18 240	17 808
D2	20 807	20 708	19 730
D3	22 154	21 982	21 068
D4	23 713	23 146	22 319
Médiane	**25 704**	**24 349**	**23 621**
D6	27 951	25 621	25 052
D7	29 916	27 080	26 706
D8	31 660	29 300	29 025
D9	35 169	33 014	33 036
D9/D1	**1,9**	**1,8**	**1,9**

Ensemble (hors stagiaires)			
Déciles	Public**	Privé non lucratif	Privé lucratif
D1	16 234	14 829	13 933
D2	17 785	16 724	15 163
D3	19 175	18 234	16 372
D4	20 489	19 852	17 751
Médiane	**21 891**	**21 468**	**19 266**
D6	23 664	23 157	20 917
D7	26 249	25 289	22 930
D8	30 179	28 346	25 656
D9	36 864	36 164	30 426
D9/D1	**2,3**	**2,4**	**2,2**

Source : Insee, DADS 2009-SIASP 2009. Traitement Drees.

Champ : salariés à temps complet ayant exercé dans un établissement ayant une activité économique principale hospitalière (APET 8610Z ou catégorie juridique 7364), France entière.

* Hors internes, externes et résidents.

**yc non ventilés.

Encadré 1 : Définitions

Les emplois ou postes dénombrés correspondent au nombre de personnes employées pour chacun des établissements. Les salariés ayant changé d'établissement au cours de l'année ou exerçant à temps partiel dans plusieurs établissements distincts sont donc comptés plusieurs fois.

Salaire net annuel moyen d'un temps complet (SNA) : il est calculé à partir du salaire net fiscal disponible dans la DADS. Il est net de toutes cotisations sociales, y compris contribution sociale généralisée (CSG) et contribution au remboursement de la dette sociale (CRDS). Il ne comprend pas les participations (qui ne sont pas imposables). Le salaire est calculé sur les postes à temps complet, les effectifs étant convertis en années-travail au prorata de leur durée de présence sur l'année. Les salaires sont rapportés à cette durée pour le calcul des moyennes. Par exemple, un salarié ayant occupé un poste donné durant six mois et ayant perçu 10 000 euros compte pour 0,5 « année-travail » rémunérée 20 000 euros par an. Les moyennes sont obtenues en pondérant les salaires annualisés par la durée de présence. Le salaire net annuel moyen correspond au salaire net versé par les établissements.

Les évolutions en euros constants (ou « en termes réels ») sont calculées dans cet article en tenant compte de la progression de **l'indice Insee des prix à la consommation (y compris tabac)** de l'ensemble des ménages.

Revenu salarial net annuel moyen : il est calculé à partir du salaire net fiscal disponible dans la DADS. Il est net de toutes cotisations sociales, y compris CSG et CRDS. Il ne comprend pas les participations (qui ne sont pas imposables). Le salaire est calculé sur l'ensemble des postes, les effectifs étant convertis en équivalent temps plein (ETP) au prorata du nombre d'heures rémunérées. Les salaires sont rapportés à ce nombre d'heures pour le calcul des moyennes. Par exemple, un individu ayant occupé un poste donné durant trois mois à 35 heures par semaine et ayant perçu 10 000 euros comptera pour 0,25 ETP, s'il a un autre poste durant six mois à 35 heures par semaine en ayant perçu 20 000 euros celui-ci comptera pour 0,5 ETP. Au total, l'individu aura travaillé 0,75 ETP et sera rémunérée 30 000 euros, soit en équivalent temps plein 40 000 euros annuel. Les moyennes sont obtenues en pondérant les salaires annualisés par le nombre d'ETP. Le revenu salarial net annuel moyen correspond au cumul des salaires nets perçus par l'individu.

Le champ de cet article correspond à la France entière (métropole + DOM), salariés hors stagiaires, contrats aidés, étudiants et internes.

Encadré 2 : Le revenu salarial des médecins du secteur public hospitalier

Le système d'information des agents des services publics, SIASP (voir l'encadré 3) permet d'observer l'emploi salarié dans les trois fonctions publiques. Ainsi, il est désormais possible d'obtenir le cumul des rémunérations perçus par un individu au titre de ses activités salariées dans le secteur public. On passe alors d'une notion de salaire versé par les établissements à la notion de revenu salarial individuel.

SIASP permet, lorsque l'on s'intéresse aux personnels hospitalo-universitaires, d'observer pour la première fois l'ensemble des revenus salariaux : la part liée à leur activité de soin rémunérée par les hôpitaux et la part liée à leurs activités d'enseignement et de recherche rémunérées par les universités. Ainsi, la moitié des revenus salariaux des professeurs des universités - praticiens hospitaliers des disciplines médicales proviennent de leur activité hospitalière, et l'autre moitié de leurs activités d'enseignement et de recherche (voir le tableau V 3.2-3).

Tableau V 3.2-3 : Revenu salarial net annuel* moyen des médecins hospitaliers en 2009

	Part FPH (en %)	Part FPE+FPT (en %)	Revenu salarial net annuel moyen en euros
Personnel hospitalo-universitaire titulaire	53,2	46,8	86 893
dont			
PU-PH des disciplines médicales	*52,4*	*47,6*	*98 711*
MCU-PH des disciplines médicales	*55,5*	*44,5*	*69 879*
Personnel hospitalo-universitaire non titulaire	69,5	30,5	43 822
Praticien hospitalier	98,9	1,1	72 320
Assistant	99,1	0,9	38 750
Attaché	90,4	9,6	45 112
Autres médecins salariés	93,9	6,1	59 332
Ensemble des médecins	**90,7**	**9,3**	**64 488**

Source : Insee, SIASP 2009, traitement Drees.

Champ : salariés ayant exercé dans un établissement public ayant une activité économique principale hospitalière (APET 8610Z ou catégorie juridique 7364), France entière.

(*) Le revenu salarial est constitué de l'ensemble des salaires nets perçus par les médecins hospitaliers au titre de leurs activités dans l'ensemble de la fonction publique.

Des écarts de salaires selon l'âge beaucoup plus marqués pour les catégories les plus qualifiées

En 2009, un « médecin, pharmacien, psychologue ou cadre » employé d'un établissement de santé perçoit un salaire de 24 700 euros en moyenne en début de carrière et 65 100 euros entre 50 et 59 ans. Cet écart selon l'âge est beaucoup plus marqué pour les plus qualifiés que pour les autres salariés de l'hôpital. Au sein des professions intermédiaires (soignantes, sociales, administratives et techniques), les salariés de moins de 30 ans gagnent ainsi en moyenne 20 900 euros, tandis que les salariés âgés de 50 à 59 ans perçoivent 31 200 euros. Les écarts selon l'âge sont plus faibles encore pour les agents de service et ouvriers, de 16 500 euros pour les plus jeunes à 21 300 euros pour leurs aînés (voir le tableau V 3.2-4).

Tableau V 3.2-4 : Structure des emplois et salaires nets annuels moyens (SNA) par tranches d'âge et CS en 2009

Tranche d'âge		Médecins, pharmaciens, psychologues / cadres*		PI soignantes, sociales, administratives, techniques		ASH, employés, ouvriers		Ensemble (hors stagiaires)**	
		Répartition des postes à temps complet (en %)	SNA en euros	Répartition des postes à temps complet (en %)	SNA en euros	Répartition des postes à temps complet (en %)	SNA en euros	Répartition des postes à temps complet (en %)	SNA en euros
Public	-de 30 ans	5,0	24 474	25,1	20 629	22,0	16 744	21,7	18 829
	30 à 39 ans	27,4	42 493	25,2	23 885	22,1	18 419	23,7	23 217
	40 à 49 ans	28,2	57 946	23,8	29 015	29,5	20 225	27,1	26 829
	50 à 59 ans	28,5	65 398	24,2	31 807	24,9	22 015	25,0	30 294
	60 ans ou +	10,9	69 314	1,7	32 794	1,5	21 556	2,5	45 536
Privé non lucratif	-de 30 ans	5,1	25 379	26,7	21 825	20,4	15 982	21,7	19 580
	30 à 39 ans	23,5	44 685	24,5	23 247	20,5	17 015	22,6	22 754
	40 à 49 ans	27,9	58 619	21,8	26 667	30,3	18 406	26,2	25 627
	50 à 59 ans	33,2	67 154	23,9	28 806	26,2	19 456	25,9	29 230
	60 ans ou +	10,5	81 440	3,1	33 699	2,6	22 101	3,6	44 402
Privé lucratif	-de 30 ans	8,0	25 904	35,4	21 596	23,7	15 430	28,1	19 044
	30 à 39 ans	23,7	41 970	27,3	23 637	21,9	16 182	24,2	20 708
	40 à 49 ans	28,2	50 730	18,8	26 974	29,2	17 260	24,7	21 739
	50 à 59 ans	30,3	55 250	15,7	28 729	22,4	18 100	19,8	23 675
	60 ans ou +	9,8	73 692	2,9	31 330	2,9	20 327	3,1	30 840
Ensemble	-de 30 ans	5,2	24 673	26,6	20 913	22,0	16 519	22,5	18 932
	30 à 39 ans	26,8	42 681	25,4	23 782	21,9	18 047	23,7	22 892
	40 à 49 ans	28,1	57 687	22,9	28 555	29,5	19 710	26,7	26 184
	50 à 59 ans	29,2	65 141	23,1	31 182	24,7	21 343	24,5	29 574
	60 ans ou +	10,8	70 792	2,0	32 687	1,8	21 383	2,7	43 442

Source : Insee, DADS 2009-SIASP 2009. Traitement Drees.

Champ : salariés à temps complet ayant exercé dans un établissement ayant une activité économique principale hospitalière (APET 8610Z ou catégorie juridique 7364), France entière,

* Hors internes, externes et résidents.

**yc non ventilés.

Le salaire moyen des hommes est supérieur de 27 % à celui des femmes dans le secteur public, en partie du fait des fonctions occupées : les « médecins, pharmaciens, psychologues » représentent 17 % des postes à temps complet occupés par des hommes contre 5 % chez les femmes, ces dernières exerçant plus souvent des postes de la filière intermédiaire soignante (infirmière, sage-femme, aide-soignante, etc.).

Une progression des salaires pour les personnels non médicaux en 2009, quel que soit le secteur

Entre 2008 et 2009, le salaire annuel net moyen – hors « médecins, pharmaciens, psychologues et cadres » – a progressé de 0,9 % en euros courants dans le secteur public, de 2,3 % dans le secteur privé à but non lucratif et de 1,7 % dans le secteur privé à but lucratif. La faible inflation (y compris tabac) en 2009 (+0,1 % en moyenne annuelle) a très peu affecté la progression du salaire moyen : en euros constants (voir définitions), il a augmenté dans le secteur public, dans le secteur privé à but non lucratif et dans le secteur privé à but lucratif (respectivement 0,8 % et 2,2 % et 1,6 %) Le salaire moyen des « médecins, pharmaciens, psychologues » (hors internes) a subi en 2009 le contrecoup du rachat en 2008 de la moitié des jours épargnés sur les comptes épargne-temps (CET) des praticiens hospitaliers des hôpitaux publics ; il baisse de -0,9 % en euros constants en 2009 dans le secteur public après une hausse de 2,7 % en 2008.

Le salaire moyen des personnes en poste à temps complet tout au long de l'année en 2008 et 2009 (les « permanents-permanents ») – hors stagiaires, contrats aidés, étudiants et internes – a progressé de 1,7 % en euros constants dans les hôpitaux publics (voir le tableau V 3.2-5), dont 0,6 point au titre de la revalorisation du point d'indice. La rémunération moyenne des « permanents-permanents » – hors « médecins, pharmaciens, psychologues et cadres » – progresse de 2,2 % en euros constants. Pour les « médecins, pharmaciens, psychologues » des hôpitaux publics, après une forte augmentation en 2008 du fait du rachat des jours de CET, la rémunération moyenne des « permanents-permanents » baisse en 2009 de -0,6 % en euros constants.

Tableau V 3.2-5 : Évolutions en rythme annuel des salaires nets annuels moyens en euros constants

(en %)

	Public		Privé non lucratif		Privé lucratif		Ensemble	
CS regroupée	RMPP 04/08	RMPP 08/09	RMPP 04/08	RMPP 08/09	RMPP 04/08	RMPP 08/09	RMPP 04/08	RMPP 08/09
Médecins, pharmaciens, psychologues*	2,7	-0,6	1,5	3,5	2,7	3,6	2,6	-0,1
Cadres direction, adm., gestion	2,1	1,9	2,1	4,0	3,4	2,0	2,3	2,3
PI soignants et sociaux*	0,8	2,2	0,4	1,8	1,3	2,0	0,8	2,1
PI administratifs et techniciens	1,1	2,3	1,1	2,4	1,8	3,3	1,2	2,4
Agents de service et employés adm., ***	0,4	2,1	0,2	1,6	1,1	1,9	0,5	2,0
Ouvriers	0,4	2,4	0,4	1,4	1,2	1,9	0,4	2,4
Non ventilés	0,0	2,5	0,0	-	0,0	-	0,0	2,5
Ensemble (hors stagiaires, étudiants, etc.)****	1,1	1,7	0,7	2,2	1,4	2,1	1,0	1,7
Ensemble (hors médecins, cadres, stagiaires, étudiants, etc.)****	0,6	2,2	0,4	1,8	1,2	2,0	0,6	2,1

Source : Insee, DADS 2009, 2008, 2004-SIASP 2009. Traitement Drees.

Champ : RMPP 08/09 : salariés à temps complets présents en 2008 et 2009 toute l'année ayant exercé dans un établissement ayant une activité économique principale hospitalière (APET 8610Z ou catégorie juridique 7364), France entière.

Champ : RMPP 04/08 : salariés à temps complets présents en 2004 et 2008 toute l'année 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 "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.

****yc non ventilés.

Encadré 3 : La déclaration annuelle de données sociales (DADS) et le système d'information des agents des services publics (SIASP)

La déclaration annuelle de données sociales (DADS) est une formalité déclarative que doit accomplir toute entreprise employant des salariés. Dans ce document commun aux administrations fiscales et sociales, les employeurs fournissent annuellement et pour chaque établissement un certain nombre d'informations relatives à l'établissement et aux salariés (la nature de l'emploi et la qualification, le montant des rémunérations versées, etc.).

Dans la fonction publique**, le système d'information des agents des services publics (SIASP),** produit par l'Insee à partir de l'année de référence 2009, constitue une déclinaison spécifique des DADS. Il intègre des concepts et variables caractéristiques du secteur public, notamment liés au statut de l'agent : grade, échelon, indice, etc. Ce fichier remplace désormais les DADS pour toutes les données de salaires dans les hôpitaux publics.

Pour ce qui concerne ce rapport, les traitements dans la chaîne de production du fichier SIASP (champ couvert, identification des employeurs, définition des postes de travail, suivi des quotités de travail, caractéristiques des salariés et notamment leur statut, etc.) ne permettent pas de garantir la comparabilité totale des concepts et des niveaux de salaires avec ceux préalablement observés à partir des DADS (et publiés dans le précédent *Rapport annuel sur l'état de la fonction publique).* Afin d'assurer l'homogénéité des données de salaire, les évolutions sont observées à partir des données SIASP 2009 et d'un retraitement homogène des données 2008 issu des DADS.

La nomenclature des emplois hospitaliers (NEH) présente dans SIASP est une nomenclature statutaire de la FPH. Au même titre que la nomenclature des emplois territoriaux (NET) pour la FPT ou la nouvelle nomenclature des emplois (NNE) pour la FPE, la NEH permet d'observer finement l'emploi et les salaires par corps, grade et catégorie de la fonction publique hospitalière (voir le tableau V 3.2-6).

Tableau V 3.2-6 : Salaires nets annuels (SNA) moyens des personnels non médicaux et sages-femmes des hôpitaux publics

	SNA en euros
Personnels de direction	22 718
Personnel soignant	23 287
Dont	
IADE cadre de santé	*40 400*
IBODE cadre de santé	*37 342*
Puéricultrice cadre de santé	*36 267*
Infirmier cadre de santé	*34 131*
Infirmier anesthésiste diplômé d'Etat (IADE)	*35 731*
Infirmier de bloc opératoire diplômé d'État (IBODE)	*33 524*
Puéricultrice	*27 492*
Infirmier diplômé d'État (IDE)	*25 221*
Infirmier psychiatrique	*30 228*
Sage-femme	*29 818*
Masseur kinésithérapeute	*25 152*
Aide-soignante	*21 115*
Agent de service hospitalier	*17 152*
Personnel médico-téchnique	26 794
Personnel éducatif et social	22 807
Personnel technique et ouvrier	21 022

Source : Insee, SIASP 2009. Traitement Drees.

Champ : salariés à temps complet ayant exercé dans un établissement **public** ayant une activité économique principale hospitalière (APET 8610Z ou catégorie juridique 7364), France entière.

Bibliographie

- GONZALEZ-DEMICHEL, Ch. et ROCHER, L. (2011), « Les rémunérations dans les trois versants de la fonction publique en 2009 », Vue 3.1 du *Rapport annuel sur l'état de la fonction publique 2010-2011*, DGAFP, La Documentation française.

- BEN YAALA, M. (2010), « Les rémunérations dans le secteur hospitalier en 2008 », Vue 3.2 du *Rapport annuel sur l'état de la fonction publique, Vol. 1, Faits et chiffres 2009-2010*, DGAFP, La Documentation française.

Partie 2 : Dossiers

1 Les non-titulaires dans la fonction publique

Dossier 1
Les non-titulaires dans la fonction publique

1.1 La situation en 2007 des non-titulaires présents dans la fonction publique de l'État en 2003

Aude Lapinte
DGAFP[1]

Jusqu'à récemment, les agents de l'État étaient recensés quasi exclusivement au 31 décembre de l'année. En dénombrant les agents ayant exercé un emploi au cours de l'année civile, une situation plus complexe se fait jour, notamment chez les non-titulaires, population dont le *turn-over* est important. Ainsi, tandis qu'au 31 décembre 2007 on comptait 334 800[2] non-titulaires dans la fonction publique de l'État (FPE), ils étaient deux fois plus nombreux à avoir, au cours de l'année 2007, exercé un emploi qualifié d'emploi principal[3], toutes durées prises en compte.

Leur temps de présence sur l'année est très variable : un tiers d'entre eux est présent durant les douze mois ; la moitié est présent six mois au plus ; 16 % travaillent seulement pendant un mois.

Plus d'un non-titulaire sur deux présents au cours de 2003 a quitté l'État quatre ans plus tard. Parmi les agents présents à la fois en 2003 et 2007, 88,1 % ont connu un profil d'activité stable en 2003 (avec une seule plage de présence), tandis que 1,6 % d'entre eux connaissait au moins trois plages distinctes de présence. Au total, la durée de présence et le profil d'activité sur l'année, au même titre que l'âge et la catégorie hiérarchique de l'agent en 2003, sont les caractéristiques les plus influentes en termes de « taux de maintien dans la FPE » entre 2003 et 2007.

Les agents non titulaires sont des agents de droit public qui ne sont pas fonctionnaires. Leur recrutement s'effectue sans concours, pour l'essentiel dans le cadre de la loi du 11 juillet 1984, et n'entraîne pas de titularisation, sauf disposition expresse. Le recours aux non-titulaires a progressé dans la fonction publique de l'État (FPE) au cours de la dernière décennie, passant de 13,0 % des effectifs des agents de l'État fin 1998 à 14,3 % fin 2008 puis 15,1 % fin 2009[4].

Dans le cadre du protocole d'accord du 31 mars 2011 portant sécurisation des parcours professionnels des agents contractuels dans les trois versants de la fonction publique : accès à l'emploi titulaire et amélioration des conditions de travail, il est convenu d'améliorer la connaissance statistique de cette population très hétérogène. Les réalités sont en effet très diverses : de l'agent saisonnier embauché deux mois pour remplacer un titulaire pendant l'été à l'agent en contrat à durée indéterminée (CDI), présent depuis dix ans dans le même service et occupant un emploi permanent.

Cette étude fournit pour la première fois des éléments de parcours des non-titulaires, ici sur une plage temporelle de cinq ans, soit en 2003 puis en 2007.

En 2003 comme en 2007, un non-titulaire de la FPE sur deux présents au cours de l'année n'est plus sous contrat au 31 décembre

Parmi les 757 900 agents non titulaires qui ont travaillé, à titre principal, au cours de l'année 2003, dans un ministère ou dans un établissement public administratif (ÉPA), seulement 45 % sont encore présents au 31 décembre 2003. De même, on compte 667 500 non-titulaires en emploi principal dans la FPE en cours d'année 2007, tandis qu'on en dénombre seulement 334 800 au 31 décembre 2007[5]. De fait, la moitié des non-

[1] DGAFP, bureau des statistiques, des études et de l'évaluation.
[2] Le choix a été fait dans cet article d'arrondir les effectifs à la centaine. En outre, les résultats ont été établis à partir du fichier général de l'État 2007 version semi-définitive, ce qui peut conduire à de légères différences avec les niveaux d'emplois principaux au 31 décembre publiés par ailleurs : en particulier, les rétropolations effectuées pour l'édition 2010-2011 de *Faits et chiffres* du *Rapport annuel sur l'état de la fonction publique* ne sont pas prises en compte. Cela n'est pas de nature à remettre en cause les conclusions de cette étude.
[3] Voir encadré 1 sur le suivi statistique des agents non titulaires dans le fichier de paye.
[4] Séries rétropolées (voir Vue 1.1).
[5] Sur les 757 900 agents non titulaires présents au cours de 2003, 262 500 ne peuvent être suivis dans le temps pour cause d'identifiant invalide (voir Lapinte, A. (2011, à paraître) « Les non-titulaires dans la fonction publique de l'État : des premiers

titulaires ayant travaillé au cours de l'année ne sont plus présents au 31 décembre de cette même année. À titre de comparaison, le ratio pour les titulaires entre l'ensemble des effectifs ayant travaillé sur l'année et ceux encore présents au 31 décembre s'établit à 1,05 en 2003 comme en 2007.

Le rapport entre les effectifs à un moment M de l'année et les effectifs en volume sur une année traduit le *turn-over* important des contractuels. En 2007, le nombre d'agents ayant occupé un emploi de non-titulaire une partie ou la totalité de l'année est en recul de 11,9 % par rapport à 2003. Quant à l'évolution des effectifs au 31 décembre entre 2003 et 2007, elle s'établit à -1,5 %. Il semble donc y avoir eu un *turn-over* des non-titulaires moins important en 2007 qu'en 2003 : pour un agent non titulaire présent en emploi principal au 31 décembre, il y en a eu deux présents sur l'année en 2007 ; le rapport était de 2,2 en 2003.

Tableau D 1.1-1 : Effectifs de non-titulaires en 2003 et 2007

	2003	2007	Évolution 2003-2007 (en %)
Présents au cours de l'année (1)	757 900	667 500	-11,9
Présents au 31 décembre de l'année (2)	339 700	334 800	-1,5
(1)/(2)	2,2	2,0	

Source : fichier général de l'État 2003 et 2007 semi-définitif, traitement DGAFP, bureau des statistiques, des études et de l'évaluation.
Champ : ensemble des non-titulaires (ministères et ÉPA), emplois principaux.
Lecture : tandis que 757 900 non-titulaires sont présents au cours de 2003, dans un emploi principal, quelle qu'en soit la durée, ils sont 339 700 à être présents au 31 décembre de cette même année, soit un rapport de 2,2.

L'étude porte sur les agents non titulaires présents dans la fonction publique de l'État au cours de 2003 et sur leur devenir quatre ans plus tard, soit en 2007. Il s'agit en effet de savoir s'ils travaillent toujours pour l'État et, le cas échéant, s'ils ont changé de statut. On s'interroge également sur le fait que certaines de leurs caractéristiques individuelles comme l'âge et le sexe, ou celles liées à leur emploi (temps complet ou temps partiel, ministère employeur, etc.) influencent la probabilité d'être toujours employé par l'État quatre ans plus tard. Ce type de suivi des individus n'est possible, actuellement, qu'au sein de la seule fonction publique de l'État.

Parmi les non-titulaires avec identifiant valide, 55 % des non-titulaires présents au cours de 2003, soient 270 300 agents, n'apparaissent plus en 2007. Parmi ceux qui sont toujours présents en 2007, 160 800 ont toujours le même statut. En revanche, 64 300 non-titulaires ont changé de statut : 97 % d'entre eux sont devenus titulaires et 3 % militaires. Enfin, on compte 10 100 agents présents au cours de 2003 sous un statut autre que non-titulaire, qui apparaissent toujours en 2007 mais en tant que non-titulaires. Il peut s'agir de titulaires détachés sur des emplois de contractuels.

Tableau D 1.1-2 : Répartition par catégorie des non-titulaires présents en 2003
(en %)

	Répartition des non-titulaires présents en 2003	Répartition des non-titulaires présents au 31/12/2003	Durée moyenne de présence en mois en 2003	Ratio effectifs présents sur l'année / effectifs présents au 31/12	Répartition des non-titulaires présents en 2003 et toujours présents en 2007	Part des effectifs présents en 2007 / effectifs présents en 2003 (en %)
Catégories spécifiques	**28,4**	**40,5**	**8,3**	**1,4**	**30,2**	**47,7**
Adjoints de sécurité	2,6	4,1	10,1	1,2	3,6	62,3
Enseignants et chercheurs temporaires	7,6	9,8	7,8	1,5	7,8	46,1
Assistants d'éducation et maîtres d'internat/surveillants d'externat	14,8	20,9	8,4	1,4	15,8	48,3
Personnels de service	3,3	4,2	8,5	1,5	3,0	41,9
Recrutés locaux	0,1	0,1	9,9	1,2	0,0	29,8
Cas particuliers	1,2	1,4	7,2	1,7	1,0	35,5
Emplois statutaires de non-titulaires des ÉPA dérogatoires	**6,9**	**9,6**	**9,3**	**1,4**	**9,0**	**59,7**
Autres non-titulaires	**63,4**	**49,9**	**5,5**	**2,4**	**59,7**	**42,8**
dont non-titulaires avec grille indiciaire	19,2	20,4	7,0	1,8	21,3	50,5
non-titulaires sans grille indiciaire	44,2	29,5	4,8	2,9	38,4	39,5
Total non-titulaires	**100,0**	**100,0**	**6,6**	**1,9**	**100,0**	**45,5**

Sources : fichier général de l'État 2003 et 2007 semi-définitif, traitement DGAFP, bureau des statistiques, des études et de l'évaluation.
Champ : non-titulaires présents en 2003 ayant un identifiant valide, emplois principaux.

éléments de parcours entre 2003 et 2007 », DGAFP, *Point Stat*). Le champ de cette étude se limite aux 495 400 agents non titulaires avec identifiant valide occupant un emploi principal en 2003.

Au 31 décembre 2003, on compte 40,5 % d'agents relevant des catégories spécifiques : la moitié est assistant d'éducation ou maître d'internat / surveillant d'externat et un quart est enseignant ou chercheur temporaire. Près d'un agent sur dix appartient à la catégorie des emplois statutaires de non-titulaires des ÉPA dérogatoires. Enfin, les « autres non-titulaires » représentent la moitié des non-titulaires présents à la fin 2003. Cette répartition par catégorie au 31 décembre est relativement différente de celle se rapportant à l'ensemble des agents présents en cours d'année. Le rapport entre les effectifs présents sur l'année et ceux présents au 31 décembre varie de 1,2 pour les adjoints de sécurité, qui s'avèrent une population relativement stable, à 2,9 pour les autres non-titulaires sans grille indiciaire, dont le *turn-over* est plus élevé. En moyenne, pour 100 non-titulaires présents en cours d'année 2003, 55 ont quitté la FPE au 31 décembre.
Les adjoints de sécurité et les emplois statutaires de non-titulaires des ÉPA dérogatoires présents au cours de 2003 sont dans six cas sur dix toujours présents en 2007. Le « taux de maintien[6] » dans la FPE des non-titulaires sans grille indiciaire est, en revanche, sensiblement plus bas que la moyenne (39,5 % contre 45,5 %) et inférieur à celui de presque toutes les autres catégories.
Les catégories de non-titulaires pour lesquelles le nombre d'agents présents au 31 décembre est voisin de celui des effectifs présents en cours d'année sont aussi celles qui ont un « taux de maintien dans la FPE » plus important. Les catégories d'agents dont le taux de maintien est le plus élevé – les adjoints de sécurité et les emplois statutaires de non-titulaires des ÉPA dérogatoires, notamment – sont aussi ceux qui ont la durée de présence moyenne en 2003 la plus élevée. Le constat inverse est également vrai : les non-titulaires sans grille indiciaire sont présents en moyenne moins de cinq mois dans l'année.

Plus d'un non-titulaire sur deux présents en 2003 a quitté l'État quatre ans plus tard

Tandis que 76 % de l'ensemble des agents présents en 2003 ont toujours un emploi principal dans l'État en 2007, ce taux n'est que de 45,5 % chez les non-titulaires. Parmi ces derniers, plus d'un quart a changé de statut, essentiellement pour devenir titulaire. La probabilité de ne plus travailler pour l'État en 2007 varie nettement en fonction des caractéristiques des agents en 2003.

Ainsi, le fait d'être à temps partiel faible ou incomplet (inférieur à 50 %) augmente les risques pour les non-titulaires d'avoir quitté la FPE en 2007. En effet, moins de la moitié (45 %) des agents non titulaires présents en 2003 sont à temps complet, mais si l'on se restreint à ceux qui sont devenus titulaires en 2007, 62 % d'entre eux travaillaient à plein temps en 2003. Inversement, la part des agents à temps partiel faible ou incomplet en 2003 parmi les agents devenus titulaires en 2007 s'élève à 11 % contre 19 % parmi l'ensemble des non-titulaires[7].

Alors que les agents de catégorie A représentent 32 % des non-titulaires présents en 2003, leur part parmi ceux qui sont toujours présents en 2007 augmente de plus de 4 points, à l'inverse des catégories C et indéterminée dont la part recule de près de 4 points. L'écart entre les catégories est encore plus important en ce qui concerne le passage au statut de titulaire. Plus un non-titulaire relève d'une catégorie hiérarchique élevée, plus son taux de présence quatre ans plus tard est important : on passe d'un « taux de maintien » entre 2003 et 2007 de 52 % pour les agents de catégorie A à 39 % pour ceux de catégorie C[8]. De la même façon, le « taux de maintien dans la FPE » est plus élevé parmi les cadres ou professions intermédiaires administratives que parmi les employés.

On observe peu d'agents devenus titulaires parmi les employés et parmi les agents à temps partiel faible ou incomplet. Si le sexe de l'agent agit très peu sur le maintien dans la FPE, les femmes non titulaires sont, en revanche, légèrement plus concernées par l'accès au statut de fonctionnaire.

D'une façon générale, les caractéristiques qui influent sur la probabilité d'être toujours présent en 2007 jouent dans le même sens sur la probabilité de devenir titulaire. Ce n'est toutefois pas le cas de l'âge : la probabilité d'être toujours dans la fonction publique de l'État augmente avec l'âge pour atteindre un maximum entre 45 et 54 ans et diminuer ensuite. Les non-titulaires les plus jeunes – moins de 25 ans – quittent la FPE davantage que la moyenne. Entre 25 et 34 ans, le « taux de maintien » des agents s'apparente au taux moyen (45 %). C'est lorsqu'ils ont entre 35 et 44 ans en 2003, et dans une moindre mesure entre 45 et 54 ans que les agents ont le plus de chance d'être toujours présents en 2007. Au-delà de cet âge, le taux de départ augmente, notamment pour cause de départ à la retraite : près des trois quarts des non-titulaires âgés de plus de 60 ans en 2003 ont quitté l'État en 2007.

Les non-titulaires sont particulièrement jeunes puisque 58 % d'entre eux ont moins de 35 ans en 2003. Si le « taux de maintien » est plus important à partir de 35 ans, c'est aussi parce qu'il y a moins d'entrées dans ces tranches d'âge[9]: les agents présents le sont depuis plus longtemps que dans les classes d'âge plus jeunes. Leur situation est certainement plus pérenne et les départs y sont moins nombreux.

---

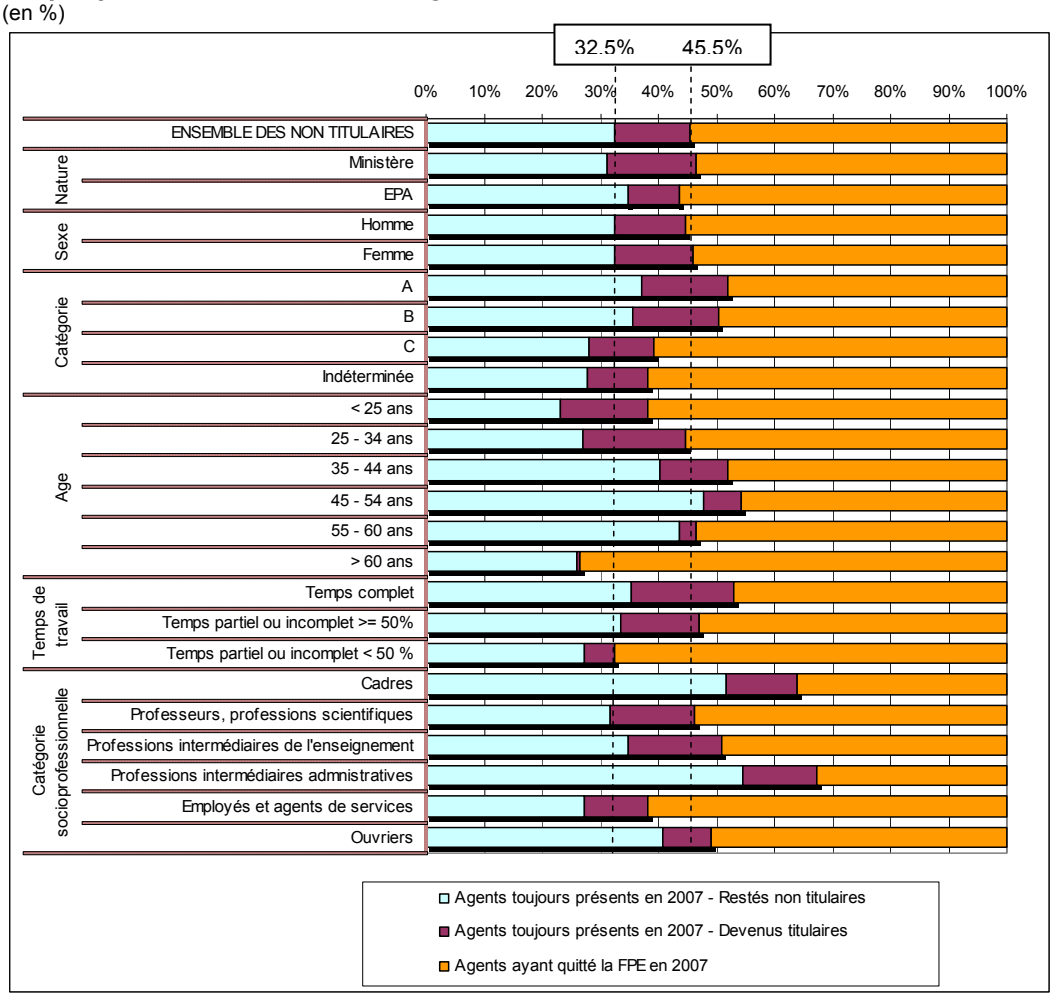
[6] Le **« taux de maintien dans la FPE »** d'une sous population – par exemple les non-titulaires de catégorie A – désigne dans cette étude, la part des agents de cette sous-population présents en 2003 qui le sont encore en 2007. Le terme habituel utilisé dans ce type de travaux est plutôt celui de « taux de survie ».

[7] Pour plus de détail sur la répartition des agents selon les modalités des différentes variables examinées, se reporter au *Point Stat* correspondant.

[8] Une partie des départs des agents non titulaires de catégorie C résulte du transfert, à partir du 1er janvier 2006, de certains agents vers les cadres d'emploi des conseils généraux et régionaux suite à la mise en œuvre de la décentralisation dans le cadre de la loi d'août 2004.

[9] Idmachiche, S., Reynaud, D. (2011, à paraître) « Les entrées et les sorties de personnels dans la fonction publique de l'État : premières estimations annuelles », DGAFP, *Point Stat*.

Graphique D 1.1-1 - Devenir des agents non titulaires de 2003 en 2007
(en %)



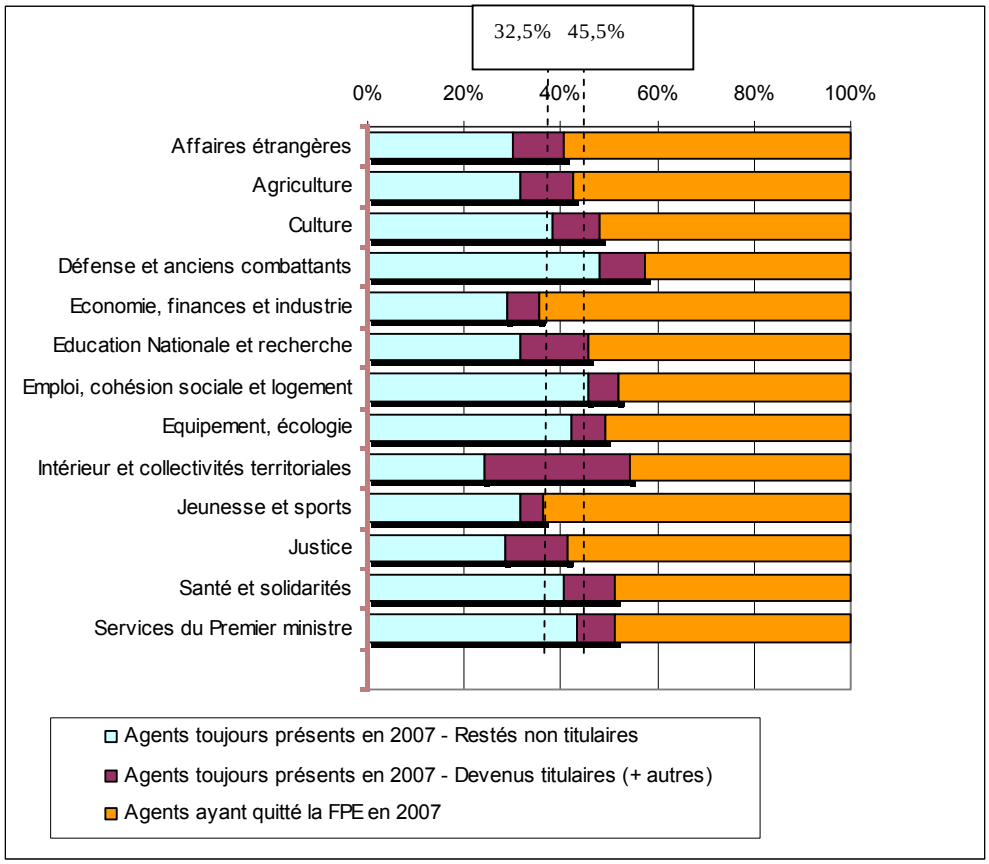
Source : fichier général de l'État 2003 et 2007 semi-définitif, traitement DGAFP, bureau des statistiques, des études et de l'évaluation.
Champ : ensemble des non-titulaires (ministères et ÉPA) présents en 2003, dont l'identifiant est valide.
Lecture : Sur 100 agents non titulaires présents au cours de 2003 dans les ministères, 32 sont encore présents en tant que non-titulaires dans la FPE au cours de l'année 2007, 13 sont encore présents et sont devenus titulaires, et 55 ne sont plus présents.
Note : certaines modalités de la catégorie socioprofessionnelle n'ont pas été représentées sur le graphique en raison du nombre peu important d'agents qu'elles comportent dans le FGE. C'est, par exemple, le cas des professions intermédiaires de la santé et du travail. Voir *Point Stat* à paraître « Les non-titulaires dans la fonction publique de l'État : des premiers éléments de parcours entre 2003 et 2007 » pour plus de détail sur les caractéristiques de la population étudiée.

Le « taux de maintien » dans la fonction publique de l'État varie également avec le ministère employeur. Dans les ministères de la Défense et de l'Intérieur, les non-titulaires quittent moins la FPE qu'ailleurs.

Les non-titulaires des ministères de la Jeunesse et des Sports et de l'Économie et des Finances, et dans une moindre mesure de la Justice et des Affaires étrangères, sont moins stables dans le temps. En termes d'acquisition du statut de fonctionnaire par les agents, le ministère de l'Intérieur arrive loin devant les autres : plus de la moitié des non-titulaires de 2003 toujours présents en 2007 sont devenus titulaires. L'essentiel de ces agents (90 %) sont des adjoints de sécurité. Durant leur contrat de travail, les adjoints de sécurité peuvent bénéficier d'une formation gratuite les préparant aux concours de la Police nationale, notamment au concours spécifique de gardien de la paix. Ils sont ainsi particulièrement bien préparés pour devenir titulaire de la fonction publique quelques années plus tard. Sur 100 adjoints de sécurité présents dans le fichier en 2003, 62 sont toujours présents en 2007 et 45 sont devenus titulaires.

Aux ministères de l'Éducation nationale et de la Justice, le taux d'agents qui deviennent titulaires est également élevé : cela concerne 30 % des non-titulaires toujours présents en 2007.

Graphique D 1.1-2 : Situation en 2007 des agents non titulaires de 2003 selon leur ministère d'appartenance en 2003
(en %)



Source : fichier général de l'État 2003 et 2007 semi-définitif, traitement DGAFP, bureau des statistiques, des études et de l'évaluation.
Champ : ensemble des non-titulaires (ministères et ÉPA) présents en 2003, dont l'identifiant est valide.
Note : les pointillés indiquent les taux moyen d'agents toujours présents restés non titulaires d'une part (32,5 %), d'agents toujours présents, qu'ils aient ou non changé de statut d'autre part (45,5 %).
Lecture : sur 100 agents non titulaires présents au cours de 2003 au ministère des Affaires étrangères, 30 sont encore présents en tant que non-titulaires au moins une partie de l'année 2007, 11 sont toujours présents et ont changé de statut pour devenir, essentiellement, titulaires. Les 59 restants ne sont plus présents dans l'État en 2007.

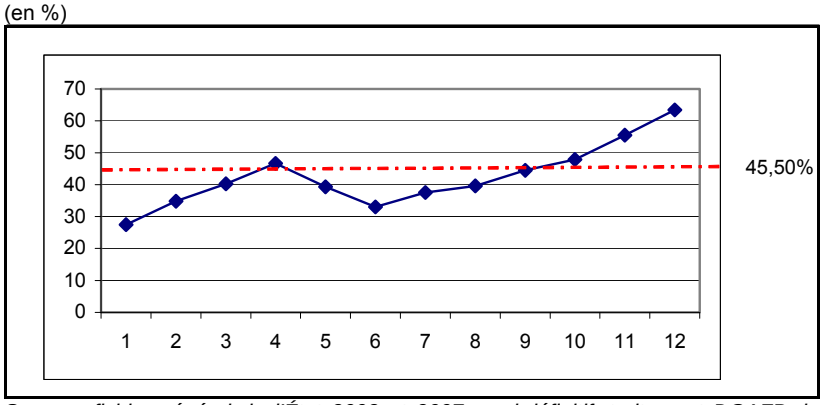
Six agents sur dix présents tout au long de l'année 2003 sont toujours présents quatre ans plus tard

Sur l'ensemble des non-titulaires de 2003, 22 % ne sont présents qu'au cours d'un seul mois de l'année 2003 et 33 % sont, à l'inverse, présents les douze mois de l'année. Parmi les non-titulaires que l'on retrouve en 2007, 47 % étaient présents douze mois en 2003, et 13 % n'étaient présents qu'un seul mois en 2003.
En moyenne, la probabilité d'être encore présent dans la FPE en 2007 augmente avec la durée de présence en 2003. La part des agents encore présents en 2007 ne progresse toutefois pas linéairement avec la durée en emploi en 2003 (voir le graphique D 1.1-3). Cela illustre les limites de l'exercice consistant à mesurer la durée de présence en emploi sur une année civile[10]. En particulier, les agents non titulaires présents quatre mois en 2003 sont en proportion plus souvent présents en 2007 que ceux ayant travaillé entre cinq et huit mois. Or, il s'avère que les trois quarts des agents présents quatre mois de l'année le sont de septembre à décembre. Pour beaucoup, leur embauche correspond à un besoin lié à la rentrée scolaire. En effet, 87 % d'entre eux appartiennent au ministère de l'Éducation nationale et de la Recherche, et 5 % d'entre eux au ministère de l'Agriculture. De plus, 74 % d'entre eux exercent un métier en lien avec l'enseignement (chercheurs, surveillants d'externat, conseillers d'orientation, etc., et enseignants), selon un rythme scolaire favorisant la reconduction des contrats sur deux années civiles consécutives.

[10] On se heurte notamment à des troncatures dans l'examen des durées de présence des non-titulaires. En effet, définir le début de la période d'observation au mois de janvier et la fin au mois de décembre de la même année conduit à considérer de la même façon des profils très différents du fait de l'ignorance de ce qui a pu se passer avant le mois de janvier et de ce qui se passe après le mois de décembre. Par exemple, une présence constatée de janvier à juin peut correspondre à un contrat de six mois débuté en janvier ou aux six derniers mois de présence d'un agent arrivé sur son poste plusieurs années auparavant (voir Lapinte, A. (2011, à paraître) « Les non-titulaires dans la fonction publique de l'État : des premiers éléments de parcours entre 2003 et 2007 », DGAFP, *Point Stat*).

Graphique D1.1-3 : Part des agents non titulaires de 2003 présents en 2007 selon leur nombre de mois d'activité en 2003

(en %)



Source : fichier général de l'État 2003 et 2007 semi-définitif, traitement DGAFP, bureau des statistiques, des études et de l'évaluation.

Champ : ensemble des non-titulaires (ministères et ÉPA) présents en 2003, dont l'identifiant est valide.

Lecture : 39 % des agents non titulaires présents cinq mois sur l'année 2003 sont présents en 2007. En moyenne, 45,5 % des non-titulaires de 2003 sont présents au cours de 2007.

Au-delà du nombre de mois travaillés dans l'année, la structure d'activité, c'est-à-dire l'alternance entre la présence et l'absence d'un agent dans la FPE, apporte une dimension supplémentaire. En effet, un agent qui travaille six mois sous la forme de deux mois en février et mars, puis un mois en juin et enfin trois mois de septembre à novembre, ne bénéficie pas de la même stabilité qu'un agent qui travaille pendant six mois consécutifs.

La moitié des non-titulaires de 2003 ont une « activité stable » sur l'année et sont toujours présents au mois de décembre

Un tiers des agents non titulaires de 2003 sont présents au cours des douze mois de l'année. Par ailleurs, pour 28,8 % des agents, soit la date d'arrivée dans la FPE, qui a lieu en janvier 2003 ou plus tôt, soit la date de sortie de la FPE, qui se fait en décembre 2003 ou plus tard, est inconnue. Il s'agit ainsi d'agents qu'on qualifie comme ayant une « activité stable avec arrivée et / ou départ à date inconnue » : la période de présence sur l'année civile correspond à un unique bloc sans interruption pour lequel les données ne permettent pas de définir précisément le démarrage ou la fin.

Tableau D 1.1-3 : Répartition des non-titulaires de 2003 et devenir en 2007 selon leur séquence d'activité sur l'année

Particularités des séquences d'activité		Type de séquences d'activité des non-titulaires en 2003	Répartition des non-titulaires en 2003	Exemple J F M A M J J A S O N D	Devenir en 2007 Absents	Titulaires (+ autres)	Non-titulaires	Ensemble
Profil d'activité stable	Arrivée et/ou départ à date inconnue	12 mois	33,3	1 1 1 1 1 1 1 1 1 1 1 1	36,6	17,6	45,8	**100,0**
		Arrivée en cours d'année, stable ensuite	16,8	0 0 1 1 1 1 1 1 1 1 1 1	52,3	16,1	31,6	**100,0**
		Présent en janvier, départ définitif en cours d'année	12,0	1 1 1 1 1 1 0 0 0 0 0 0	73,4	10,9	15,7	**100,0**
	Arrivée et départ dans l'année	Arrivée et départ en cours d'année, 1 seule période de présence, >2mois	3,0	0 0 1 1 1 1 1 1 0 0 0 0	71,7	9,3	19,0	**100,0**
		Présent 2mois consecutifs (seulement)	3,4	0 0 0 0 0 0 1 1 0 0 0 0	74,1	7,7	18,2	**100,0**
		Présent un mois dans l'année	15,7	0 0 0 0 0 0 0 0 1 0 0 0	72,3	4,9	22,8	**100,0**
Plusieurs plages d'activité		Présent en janvier et décembre, 1 seule interruption	3,7	1 1 1 1 0 0 0 1 1 1 1 1	41,4	20,3	38,3	**100,0**
		Profils discontinus	12,1	0 1 1 0 0 1 0 0 0 0 1 1	59,9	8,2	31,9	**100,0**
Total			**100,0**		**54,5**	**13,0**	**32,5**	**100,0**

1 : Agent présent

0 : Agent absent

Source : fichier général de l'État 2003 et 2007 semi-définitif, traitement DGAFP, bureau des statistiques, des études et de l'évaluation.

Champ : ensemble des non titulaires (ministères et ÉPA) présents en 2003, dont l'identifiant est valide.

Lecture : 33,3 % des agents non titulaires de 2003 sont présents les douze mois de l'année ; 36,6 % d'entre eux ne sont plus présents en 2007 ; 17,6 % sont devenus titulaires.

Note : un profil qui pourrait correspondre à deux types de séquences d'activité différents est pris en compte dans la première des séquences mentionnées dans le tableau. Par exemple, un agent présent sur le seul mois de janvier rentre à la fois dans la catégorie « présent en janvier, départ définitif en cours d'année » et « présent un mois de l'année ». Il est compté comme étant « présent en janvier, départ définitif en cours d'année ».

Les « taux de départ » de ces agents diffèrent grandement selon les trois sous-catégories. Les agents présents douze mois ont le taux de départ le plus faible parmi tous les profils d'activité (36,6 %). Inversement, ceux qui sont présents en janvier et partis avant décembre ont un des taux de départ les plus élevés (73,4 %). Parmi ces derniers, on trouve notamment des non-titulaires partant à la retraite ou encore des non-titulaires dont le contrat de trois ans se termine et qui se dirigent vers un autre type d'employeur. Enfin, les agents arrivés en cours d'année 2003 et dont l'activité est stable jusqu'en décembre sont absents pour 52,3 % d'entre eux en 2007, soit un peu moins que la moyenne.

Parmi ceux ayant une « activité stable » ou encore continue, on trouve également ceux ayant contracté un ou plusieurs contrats courts (de durée totale inférieure ou égale à dix mois) commençant et se terminant au cours de la même année civile et sans période d'interruption. Ces agents comptent pour 22,1 % des non-titulaires de 2003, et sont en moyenne ceux qui sont le plus souvent absents en 2007 (72,5 % en moyenne). Ils ont aussi une probabilité plus faible de devenir titulaires en 2007.

Enfin, 15,8 % des non-titulaires de 2003 alternent périodes de présence et absence de la FPE. Parmi eux, on trouve les agents présents en janvier et en décembre 2003 avec une unique interruption sur l'année – plus ou moins longue. Dans près de six cas sur dix, ils sont présents en 2007, ce qui correspond au taux de maintien le plus élevé après celui des agents présents toute l'année. Ce sont aussi ceux qui ont la probabilité la plus forte de devenir titulaire quatre ans plus tard (20 %). Ce profil est très spécifique au ministère de l'Éducation nationale où ils se trouvent pour 87 % d'entre eux.
Les autres situations correspondent à des agents aux profils plus atypiques dont le devenir en 2007 est peu éloigné de la moyenne des non-titulaires : 59,9 % des agents ne sont plus présents en 2007 (contre 54,5 % pour l'ensemble des non-titulaires présents au cours de 2003).

Au-delà des types de séquences d'activité, dés lors que les agents sont absents au mois de décembre 2003, leur taux de présence en 2007 est deux fois plus faible que celui des agents présents au mois de décembre 2003 (29 % contre 58 %).

Les catégories spécifiques de non-titulaires et les emplois statutaires de non-titulaires des ÉPA dérogatoire ont des profils d'activité plus stables

Tableau D 1.1-4 : Séquence d'activité selon la catégorie de non-titulaires

	Agents en situtation d'activité stable						Plusieurs plages d'activité		Total
	Arrivée ou départ à une date inconnue			Arrivée et départ dans l'année					
	12 mois de présence	Arrivée en cours année, stable ensuite	Présent en janvier, départ définitif en cours d'année	Arrivée et départ en cours d'année, 1 seule période de présence, >2mois	Présent 2mois consecutifs (seulement)	Présent un mois dans l'année	Présent en janvier et décembre, une seule interruption	Autre	
Catégories spécifiques									
Adjoints de sécurité (1)	60,8	20,2	14,8	1,0	0,2	0,7	0,6	1,6	100,0
Enseignants et chercheurs temporaires	35,8	26,7	19,9	2,5	0,9	2,3	7,5	4,5	100,0
Assistants d'éducation et maîtres d'internat/surveillants d'externat	45,5	22,3	16,8	1,5	0,8	2,0	5,2	5,8	100,0
Personnels de service	52,5	16,1	17,2	2,1	1,6	5,6	1,2	3,6	100,0
Recrutés locaux	64,6	15,6	13,0	1,5	0,0	0,9	2,9	1,5	100,0
Cas particuliers	29,9	24,3	21,4	3,8	1,4	5,3	3,1	10,8	100,0
Emplois statutaires de non-titulaires des ÉPA dérogatoires	**63,0**	**14,4**	**10,4**	**2,6**	**1,6**	**3,9**	**1,2**	**2,9**	**100,0**
Autres non-titulaires	24,9	14,3	9,5	3,5	4,7	23,1	3,5	16,5	100,0
dont non-titulaires avec grille indiciaire	*37,8*	*13,0*	*11,4*	*2,6*	*4,4*	*15,3*	*4,3*	*11,3*	*100,0*
non-titulaires sans grille indiciaire	*19,3*	*14,8*	*8,7*	*3,9*	*4,9*	*26,5*	*3,2*	*18,7*	*100,0*
Total non-titulaires	**33,3**	**16,8**	**12,0**	**3,0**	**3,4**	**15,7**	**3,7**	**12,1**	**100,0**

Sources : fichier général de l'État 2003 et 2007 semi-définitif, traitement DGAFP, bureau des statistiques, des études et de l'évaluation.
Champ : non-titulaires présents en 2003 ayant un identifiant valide, emplois principaux.
Lecture : 60,8 % des adjoints de sécurité présents en 2003 sont présents au cours des douze mois de l'année 2003.

Les agents occupant des emplois statutaires de non-titulaires des ÉPA dérogatoires, ainsi que ceux appartenant à certaines catégories spécifiques (adjoints de sécurité ou personnels de service) sont, pour la majorité d'entre eux, présents les douze mois de l'année. C'est le cas de seulement un quart des « autres non-titulaires » – et même de moins d'un cinquième de ceux n'ayant pas de grille indiciaire, alors que 28 % d'entre eux – 31 % de ceux sans grille indiciaire – ne sont présents qu'un ou deux mois consécutifs dans l'année (contre 19,1 % de l'ensemble des non-titulaires).

La durée de présence sur l'année et le profil d'activité, ainsi que l'âge et la catégorie hiérarchique de l'agent en 2003 sont les caractéristiques les plus influentes sur son « taux de maintien dans la FPE » en 2007

L'influence de chacune des caractéristiques a été, jusqu'ici, présentée indépendamment les unes des autres. Or, ces facteurs interagissent les uns avec les autres. On peut, par exemple, se demander si le fort taux de maintien des non-titulaires présents au cours de 2003 au ministère de l'Intérieur s'explique parce que c'est ce ministère en tant que tel qui fidélise ou retient davantage ses non-titulaires ou si c'est parce qu'il comporte un taux faible d'agents en catégorie C, qui, plus que les autres, ne sont plus présents dans la FPE au bout de quatre ans.
Pour isoler l'effet propre de chaque facteur et s'affranchir des effets de structure, on mesure « toutes choses égales par ailleurs », les effets des différentes caractéristiques sur le fait d'être toujours présent en 2007 (voir le tableau D 1.1-5 pour les résultats de la régression logistique).

On confirme ainsi par cette approche certains constats précédemment établis. Ainsi, un agent de catégorie B a, toutes choses égales par ailleurs, une probabilité plus élevée d'avoir quitté la FPE qu'un agent de catégorie A, et moins élevée qu'un agent de catégorie C. Corrigé des effets de structure, l'effet de l'âge est également confirmé : la probabilité d'avoir quitté la FPE en 2007 diminue avec l'âge pour augmenter à nouveau à partir de 55 ans. De la même façon, toutes choses égales par ailleurs, un non-titulaire à temps partiel ou incomplet a une probabilité de quitter la FPE plus élevée qu'un non-titulaire à temps complet.

En revanche, contrairement à ce qui était observé à l'aide de simples statistiques descriptives, même si l'effet n'est pas très prononcé, le fait de travailler dans un établissement public administratif plutôt que dans un ministère diminue, toutes choses égales par ailleurs, la probabilité de l'agent de quitter la FPE dans les quatre ans.
De même, une fois corrigé des effets des autres variables, ce n'est plus aux ministères de l'Intérieur et de la Défense que les non-titulaires ont les « taux de maintien » les plus élevés, mais aux ministères de l'Éducation nationale et de la Recherche, de la Jeunesse et des Sports et aux services du Premier ministre.

Enfin, « toutes choses égales par ailleurs », le type de profil d'activité apparaît comme la variable la plus discriminante par rapport à la probabilité de ne plus être présent en 2007 pour les non-titulaires présents en 2003. Plus la séquence d'activité est longue et sans interruption, plus le risque de quitter la fonction publique de l'État est faible. Il apparaît aussi que, pour un non-titulaire présent entre quatre et onze mois, le fait d'être actif au mois de décembre diminue considérablement la probabilité d'avoir quitté la FPE quatre ans plus tard, et ce à autres caractéristiques équivalentes.

Tableau D 1.1-5 : Impacts des caractéristiques des agents non titulaires de 2003 sur la probabilité d'avoir quitté la fonction publique de l'État en 2007

Caractéristiques en 2003	Modalités	Coefficient estimé (*)	Erreur standard	Écart par rapport à la probabilité de référence (**)
Constante		-0,829	0,017	-
Nature	Ministère	Réf.	-	-
	ÉPA	-0,048	0,007	-0,010
Sexe	Homme	0,079	0,006	0,017
	Femme	Réf.	-	-
Catégorie	A	-0,185	0,009	-0,038
	B	Réf.	-	-
	C	0,355	0,010	0,080
	Indéterminée	0,008	0,011	0,002
Âge	< 25 ans	0,484	0,010	0,111
	25 - 34 ans	0,452	0,009	0,103
	35 - 44 ans	Réf.	-	-
	45 - 54 ans	-0,101	0,011	-0,021
	55 - 60 ans	0,323	0,015	0,072
	> 60 ans	1,010	0,020	0,241
Temps de travail	Temps complet	Réf.	-	-
	Temps partiel ou incomplet >= 50%	0,219	0,008	0,048
	Temps partiel ou incomplet < 50 %	0,607	0,008	0,141
Ministère	Affaires étrangères	0,182	0,034	0,040
	Agriculture	Réf.	-	-
	Culture	-0,202	0,022	-0,041
	Défense et Anciens combattants	-0,220	0,014	-0,044
	Economie, Finances et Industrie	-0,149	0,018	-0,031
	Education nationale et Recherche	-0,412	0,021	-0,080
	Emploi, Cohésion sociale et Logement	-0,199	0,028	-0,040
	Équipement, Écologie	-0,206	0,047	-0,042
	Intérieur et Collectivités territoriales	-0,191	0,021	-0,039
	Jeunesse et Sports	-0,296	0,024	-0,059
	Justice	-0,151	0,027	-0,031
	Santé et Solidarités	-0,092	0,025	-0,019
	Services du Premier ministre	-0,307	0,024	-0,061
Région	Île-de-France	0,040	0,007	0,009
	Autres régions	Réf.	-	0,000
Type de profil d'activité sur l'année 2003	12 mois de présence	Réf.	-	-
	Entre 4 et 11 mois continus	0,350	0,011	0,079
	Entre 4 et 11 mois avec interruptions, présence en décembre	0,217	0,013	0,048
	Entre 4 et 11 mois avec interruptions, absence en décembre	1,238	0,010	0,297
	Moins de 3 mois de présence	1,139	0,008	0,273

Source : fichier général de l'État 2003 et 2007 semi-définitif, traitement DGAFP, bureau des statistiques, des études et de l'évaluation.

Champ : ensemble de non-titulaires de 2003 dont l'identifiant est valide, emplois principaux. 495 420 observations.

Note : (*) coefficients des variables explicatives estimés dans une 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 non-titulaire de 2003, d'avoir quitté la FPE en 2007. Tous les coefficients estimés sont statistiquement significatifs au seuil de 5 %.

(**) L'écart par rapport à la probabilité de référence d'un facteur dont le coefficient estimé est α se calcule comme $1/(1+\exp(-cste-\alpha))-1/(1+\exp(-cste))$.

Lecture : toutes choses égales par ailleurs, pour un non-titulaire en 2003, le fait d'être un homme accroît la probabilité d'avoir quitté la fonction publique de l'État avant 2007.

Encadré 1 : Le suivi statistique des agents non titulaires

Certains agents, notamment les non-titulaires, exercent plusieurs emplois dans la fonction publique de l'État au cours d'une même année, parfois successivement, parfois simultanément. Est qualifié d'emploi principal le dernier emploi exercé dans l'année (repéré dans le FGE) et, quand il y en a plusieurs exercés simultanément, celui correspondant au montant de la rémunération principale. Les caractéristiques des agents, telles que leur catégorie hiérarchique ou leur statut, sont celles de cet emploi. Le ou les autre(s) emploi(s) sont qualifiés d'emploi(s) secondaire(s).

Les non-titulaires peuvent être recrutés sur deux grands types de contrat : soit CDI, soit CDD sur emploi permanent ou sur emploi temporaire. La durée des contrats à durée déterminée varie d'un mois à trois ans au maximum, les contrats de trois ans étant renouvelables une fois. Les informations contenues dans le fichier général de l'État (FGE), constitué par l'Insee à partir des fichiers de paye, ne permettent pas actuellement de connaître la nature du contrat des agents.

Il existe plusieurs moyens pour un agent de devenir titulaire :
- réussir un concours de la fonction publique de l'État (interne, externe ou troisième concours) ;
- accéder sans concours à un emploi de titulaire (c'est le cas pour certains agents de catégorie C ou pour les agents handicapés) ;
- bénéficier d'un plan de titularisation des non-titulaires, tel que le plan « Sapin » en 2000 ;
Ces informations ne figurent pas dans le FGE. Des enquêtes spécifiques, du type bilan des concours notamment internes ou bilan de titularisation, fournissent des éléments sur le sujet.
Au moment de la réalisation de cette étude, seuls les fichiers FGE des années 2003 et 2007 avaient pu être appariés sur l'identifiant individuel crypté des agents (voir le *Point Stat* correspondant à paraître). On ignore donc ici la situation des agents entre ces deux dates extrêmes, qu'ils aient ou non quitté la FPE dans l'intervalle.

Encadré 2 : Les trois grandes catégories de non-titulaires

En croisant les définitions juridiques de la population des non-titulaires avec les données statistiques disponibles dans le fichier de paie des agents de l'État, les non-titulaires peuvent être ventilés en **trois grandes catégories** (1) :
- **Accompagnement et soutien à la mise en œuvre des missions particulières de service public :** on regroupe dans cette catégorie les non-titulaires qui assistent les fonctionnaires dans l'exercice des missions de service public fondamentales pour l'État (enseignement, sécurité, etc.) et qui occupent des emplois temporaires *par nature.* Il s'agit ici de **catégories spécifiques de non-titulaires** qui se déclinent en : adjoints de sécurité ; enseignant et chercheurs temporaires ; assistants d'éducation et maîtres d'internat / surveillants d'externat ; personnels de service ; recrutés locaux et enfin quelques cas particuliers.
- **Offre d'une expertise ou de compétences techniques particulières au sein des établissements publics à caractère administratif :** au sein de cette catégorie, on regroupe les agents recrutés par les établissements publics administratifs dits dérogatoires, c'est-à-dire ceux qui, conformément à l'article 3 de la loi du 11 janvier 1984, peuvent recruter des non-titulaires sur leurs emplois permanents par des contrats à durée indéterminée en raison du caractère particulier de leur mission. Les agents recrutés par ce type d'établissements mais répondant aux caractéristiques de la première catégorie sont classés dans la première catégorie.
- **Occupation d'emplois vacants :** les agents constituant cette catégorie relèvent essentiellement des cas prévus aux articles 4 et 6 de la loi du 11 janvier 1984. Ces agents sont identifiés comme **autres non-titulaires**, c'est-à-dire qu'ils ne rentrent pas dans les précédentes catégories. Ils peuvent être répartis selon qu'ils sont rattachés ou non à une grille indiciaire, c'est-à-dire qu'ils occupent ou non un emploi sous quasi-statut. Relever d'une grille indiciaire permet ainsi aux agents concernés de connaître un déroulement de carrière similaire aux agents titulaires.

(1) Pour plus de détails, se reporter à la partie sur les non-titulaires de la Vue 1.2.1 « L'emploi dans les trois fonctions publiques en 2008 » du *Rapport annuel sur la fonction publique, volume 1, Faits et chiffres 2009-2010*.

Bibliographie

- BARADJI, E., et LAPINTE, A. (2010), « L'emploi dans les trois fonctions publiques en 2007 », *Rapport annuel sur l'état de la fonction publique, Vol. 1, Faits et chiffres 2009-2010,* DGAFP, La Documentation française.
- BESSIÈRE, S., POUGET, J. (2007), « Les carrières dans la fonction publique d'État. Premiers éléments de caractérisation», *Référence - Les salaires en France*, Insee.
- IDMACHICHE, S., REYNAUD, D. (2011, à paraître), « Les entrées et les sorties de personnels dans la fonction publique de l'État : premières estimations annuelles », DGAFP.
- LAPINTE, A. (2011, à paraître), « Les non-titulaires dans la fonction publique de l'État : des premiers éléments de parcours entre 2003 et 2007 », DGAFP, *Point Stat*.

2 L’encadrement supérieur dans la fonction publique

Dossier 2
L'encadrement supérieur dans la fonction publique

2.1 L'encadrement supérieur dans les ministères : première caractérisation exhaustive des agents appartenant aux corps A+ en 2007

Eva Baradji
Aurélie Peyrin
DGAFP[1]

L'encadrement supérieur dans les ministères peut être appréhendé à travers les corps et emplois relevant de la catégorie A+. La notion de A+ a récemment fait l'objet de travaux d'harmonisation et de définition au sein de la DGAFP. Dans ce contexte, la population des agents relevant de la catégorie A+ est pour la première fois décrite à partir des fichiers de paie des agents de l'État. Cette étude porte sur l'ensemble des titulaires civils.

84 600 agents appartiennent à la catégorie A+, ce qui représente 5 % des effectifs des titulaires civils des ministères au 31 décembre 2007. Les titulaires A+ exercent plus souvent que les agents de catégorie A leurs fonctions en administration centrale (7 %, contre 1 % des agents de catégorie A des ministères), et dans les établissements publics hors établissements publics locaux d'enseignement (69 %, contre 6 %). La population des A+ présente, en outre, une physionomie nettement distincte de l'ensemble des agents de niveau A des ministères : elle est plus masculine (64 % d'hommes parmi les A+, contre 37 % parmi les A), plus âgée (44 % ont 50 ans ou plus, contre 30 %) et plus souvent née à Paris (15 %, contre 9 %).

La catégorie A+ regroupant des emplois fonctionnels et des corps aux vocations variées et aux caractéristiques démographiques nettement distinctes, trois populations ont été constituées : les corps d'encadrement et de direction (12 % de l'ensemble des A+ dont 1 % qui relèvent des emplois à la décision du gouvernement et assimilés) ; les corps de juridiction, d'inspection, de contrôle et d'expertise (16,5 %) ; les corps de l'enseignement supérieur et de la recherche (71,5 %). Les corps de juridiction, d'inspection, de contrôle et d'expertise sont les plus féminisés ; les corps de l'enseignement supérieur et de la recherche sont les plus jeunes. À l'inverse, les corps et emplois d'encadrement et de direction accueillent une écrasante majorité d'hommes et d'agents âgés de 50 et plus, notamment parmi les emplois à la décision du gouvernement et assimilés.
Au regard de la mobilité, mesurée entre 2003 et 2007, les titulaires des corps et emplois d'encadrement et de direction apparaissent comme les plus mobiles : plus d'un tiers d'entre eux n'appartenaient pas en 2003 au même corps qu'en 2007 et environ autant ont changé de région de fonction entre 2003 et 2007. Par nature, changement de corps et de ministère concernent en revanche plus rarement les agents relevant des corps de l'enseignement supérieur et de la recherche.

Encadré 1 : Éléments de définition : les agents appartenant aux corps de la catégorie A+ et leur identification dans le fichier général de l'État

La catégorie A+ n'existe pas au sens du statut général des fonctionnaires de l'État puisqu'elle n'est pas prévue à l'article 29 de la loi n° 84-16 du 11 janvier 1984 qui définit les catégories hiérarchiques A, B et C. Mais l'expression « catégorie A+ » est fréquemment utilisée par les gestionnaires pour distinguer, au sein de la catégorie A, les corps ayant vocation à occuper des emplois de direction, les autres corps de catégorie A ou niveau « A type » ayant vocation à exercer des fonctions d'encadrement intermédiaire (1). Afin d'aboutir à une définition partagée par tous, **cette notion a fait l'objet depuis 2008-2009 de travaux d'harmonisation au sein de la DGAFP, ce qui conduira à son intégration dans les référentiels de l'Opérateur national de paie.**

Dans l'édition 2009-2010 du rapport annuel sur l'état de la fonction publique, la catégorie A+ désigne « **l'ensemble des corps ou emplois fonctionnels dont l'indice terminal du grade supérieur est au moins égal à la hors échelle B (HEB) »**, c'est-à-dire les corps dont un grade atteint un indice majoré strictement supérieur à 963. Cette définition s'applique aux agents titulaires et, par extension, aux non-titulaires (2) des ministères et de leurs établissements publics administratifs appartenant à ces corps. Les cas personnels atypiques ou exceptionnels où un agent d'un grade donné dispose d'un indice de rémunération hors échelle B non rattachable à une règle au sein de ce grade (en raison de bonifications par exemple) sont cependant exclus de la catégorie. C'est le cas des personnels de direction d'établissements d'enseignement (3) et des personnels de catégorie A des services déconcentrés de la Direction générale des impôts (DGI) (4).

[1] DGAFP, bureau des statistiques, des études et de l'évaluation. Au moment de la rédaction de cet article, Aurélie Peyrin était chargée d'études au sein du bureau des statistiques, des études et de l'évaluation.

Dans la définition désormais retenue, 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.

La méthode de décompte statistique à partir du fichier général de l'État (5) a donc été adaptée en conséquence. La définition désormais retenue correspond à 84 600 titulaires classés en catégorie A+, soit 5,1 % des effectifs de titulaires civils de l'État fin 2007, alors que la définition retenue dans l'édition précédente du rapport annuel aboutissait à la même date à 47 700 agents titulaires de catégorie A+, soit 3 % des agents civils fin 2007.

(1) Ces définitions reprennent les éléments déjà formulés dans l'encadré consacré à la catégorie A+ dans le Rapport annuel 2008-2009, p. 56.
(2) L'application de la définition ne pose pas de problème pour les non-titulaires sur « quasi-statut » puisqu'une grille de rémunération leur est appliquée ; dans cette étude, on a néanmoins choisi de les exclure du champ considéré.
(3) Les agents issus du corps des « personnels de direction d'établissement d'enseignement » (proviseurs, proviseurs adjoints, principaux, notamment) peuvent, quant à eux, atteindre la HEB en occupant des emplois bénéficiant de bonifications indiciaires ; mais leurs grilles n'atteignent pas elles-mêmes la HEB.
(4) Le classement en A+ des 20 000 agents du corps des « personnels de catégorie A des services déconcentrés de la Direction générale des impôts » aurait découlé de la présence d'environ 50 agents (fin 2007) au grade HEB de chef des services fiscaux, grade par ailleurs en extinction.
(5) Le fichier général de l'État (Insee), utilisé pour les travaux de décompte statistique (voir l'encadré 2), permet d'approcher la catégorie A+ à partir des informations sur les corps et emplois.

84 600 titulaires civils relèvent de la catégorie A+ au 31 décembre 2007

Au 31 décembre 2007, 84 642 agents titulaires civils appartenaient aux corps de la catégorie A+, soit 5,1% des agents titulaires des ministères, quand les agents de catégorie A, au nombre de 916 504, pèsent pour 55,2 % au sein des titulaires civils. Les effectifs[2] les plus nombreux parmi les A+ sont ceux des corps de maîtres de conférence (35 500), professeurs des universités (19 800), magistrats des tribunaux (7 200), chercheurs (2 700) commissaires de Police (1 700), médecins de l'Éducation nationale (1 400), administrateurs civils (1 400), ingénieurs du génie rural des eaux et des forêts (1 300), inspecteurs pédagogiques régionaux-inspecteurs d'académie (1 100), magistrats des cours administratives d'appel et des tribunaux administratifs (1 000). À travers la catégorie A+, on approche ainsi globalement les corps et emplois permettant d'atteindre le sommet de l'échelle indiciaire de la fonction publique de l'État, et non les seuls corps ouvrant l'accès aux fonctions dirigeantes dans les ministères.

Encadré 2 : Sources et champ

Le fichier de paie des agents de l'État (FGE) est constitué par l'Insee à partir des fichiers de la Comptabilité publique et de la Trésorerie générale de l'étranger, complété de données issues des déclarations annuelles de données sociales et du fichier de la Défense. Les données relatives à 2007 correspondent à celles du FGE 2007 semi-définitif publiées dans l'édition 2008-2009 du *Rapport annuel sur l'état de la fonction publique*. Ces résultats ont été légèrement modifiés dans la version définitive du fichier et ne concordent pas exactement avec les données 2007 publiés dans ce rapport.

Le champ usuel sur lequel sont calculés les effectifs des ministères (hors établissements publics à caractère administratif - ÉPA) est ainsi défini : agents rémunérés par un ministère et présents au 31 décembre de ladite année, pour lesquels on retient seulement les emplois principaux, hors emplois aidés. On exclut du champ de la population étudiée 40 998 militaires appartenant à un corps dont l'échelle indiciaire dépasse la hors échelle B. On exclut également, toujours sur la base du statut d'emploi, 6 212 agents non titulaires. **Le champ de l'étude comprend au total 84 642 agents titulaires civils des ministères appartenant à un corps A+.**

On compte, par ailleurs, 22 779 titulaires civils appartenant à un corps A+ dans les établissements publics à caractère administratif (ÉPA), soit 24,7 % des effectifs titulaires des ÉPA au 31 décembre 2007. Les femmes représentent 33,2 % de ces effectifs (35,6 % dans les ministères) et ces agents A+ titulaires des ÉPA sont en moyenne âgés de 48,3 ans (48,5 ans dans les ministères).

Alors qu'ils ne représentent que 4,6 % des effectifs A+ dans les ministères (2 759 agents), les corps de chercheurs représentent 93,5 % des titulaires A+ dans les ÉPA (21 304 agents). Près de la moitié sont des chargés de recherche, un tiers sont des directeurs de recherche et un sur cinq, des ingénieurs de recherche. Deux tiers d'entre eux sont rémunérés par le Centre national de la recherche scientifique (CNRS).

[2] Arrondis à la centaine supérieure.

Les agents titulaires appartenant à la catégorie A+ sont plus souvent que les agents de niveau A en poste en administration centrale (7 % contre 1 %), et dans les établissements publics hors établissements publics locaux d'enseignement (69 % contre 6 %). Ils exercent également plus souvent leurs fonctions à Paris (20 % contre 5 %).
Par ailleurs, les agents qui composent la catégorie A+ sont nettement plus souvent des hommes que les agents de catégorie A (64 %, contre 37 %) ; ils sont aussi plus âgés (44 % ont 50 ans et plus, contre 30 %), et plus souvent nés à Paris (15 %, contre 9 %) ou à l'étranger (16 %, contre 6 %, voir le tableau D 2.1-1).

Tableau D 2.1-1 : Caractéristiques comparées des agents des ministères, par catégorie hiérarchique et par ministère, service et région de fonction, sexe, âge et région de naissance au 31 décembre 2007

(en %)

		A+	A	Total
Ministère	Affaires étrangères	1,4	0,4	0,6
	Agriculture	3,9	1,2	1,9
	Culture	0,7	0,4	0,6
	Défense et Anciens combattants	0,3	0,6	2,5
	Économie, Finances et Industrie	3,1	4,5	10,4
	Éducation nationale et Recherche	71,8	87,8	62,0
	Emploi, Cohésion sociale et Logement	0,2	0,2	0,6
	Équipement, Écologie	1,6	1,6	5,5
	Intérieur et Collectivités territoriales	3,3	1,9	10,2
	Jeunesse et Sports	0,4	0,4	0,4
	Justice	9,5	0,6	4,2
	Outre-mer	ns	ns	ns
	Santé et Solidarités	1,4	0,3	0,8
	Services du Premier ministre	2,3	0,1	0,4
	Ensemble	**100,0**	**100,0**	**100,0**
Service d'affectation	Administration centrale	7,0	1,4	2,4
	Autres établissements publics	68,7	6,4	9,8
	Défense	0,3	0,6	2,5
	Établissements publics locaux d'enseignement	0,4	48,6	32,0
	Services déconcentrés	23,5	42,6	52,7
	Services déconcentrés à compétence nationale	0,2	0,5	0,6
	Ensemble	**100,0**	**100,0**	**100,0**
Région de fonction	Paris	19,5	5,0	7,8
	IDF hors Paris	11,1	16,0	15,2
	France hors IDF	66,5	74,0	72,4
	DOM-TOM	1,7	4,6	4,1
	Étranger	1,2	0,4	0,4
	Ensemble	**100,0**	**100,0**	**100,0**
Sexe	Femme	35,6	63,2	58,4
	Homme	64,4	36,8	41,6
	Ensemble	**100,0**	**100,0**	**100,0**
Age	Moins de 30 ans	3,3	13,6	10,7
	30-39 ans	22,9	30,3	27,9
	40-49 ans	29,7	25,9	29,0
	50-59 ans	29,2	27,4	29,1
	60 ans et plus	14,8	2,8	3,3
	Ensemble	**100,0**	**100,0**	**100,0**
Région de naissance	Paris	15,3	8,9	8,6
	IDF hors Paris	6,2	7,9	7,4
	France hors IDF	62,3	74,3	73,6
	DOM-TOM	0,7	2,6	3,7
	Étranger	15,5	6,2	6,7
	Ensemble	**100,0**	**100,0**	**100,0**

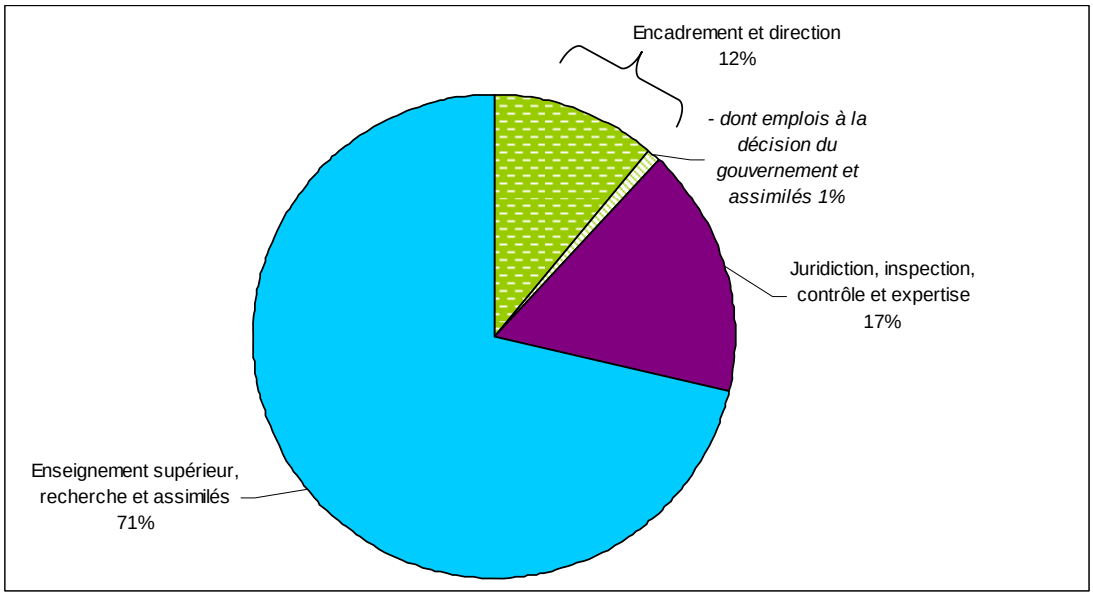
Source : fichier général de l'État (FGE), Insee. Traitement DGAFP, bureau des statistiques, des études et de l'évaluation.
Champ : ministères. Emplois principaux, **agents titulaires civils**. Hors bénéficiaires d'emplois aidés. Métropole, DOM, COM et étranger.
Note : ns : non significatif.
Lecture : 71,8 % des agents titulaires civils appartenant à la catégorie A+ sont rémunérés par le ministère de l'Éducation nationale et de la Recherche, contre 87,8 % des agents appartenant à la catégorie A et 62 % de l'ensemble des titulaires des ministères au 31 décembre 2007.

12 % des titulaires A+ relèvent d'un corps ou d'un emploi d'encadrement et de direction au 31 décembre 2007

Les caractéristiques des agents de la catégorie A+ apparaissent nettement distinctes par rapport à celles des agents des autres catégories au regard du sexe, de l'âge et de la région de naissance. Néanmoins, la diversité des corps composant cette catégorie invite à distinguer trois populations dans le cadre de cette étude (voir le graphique D 2.1-1) : **les corps et emplois d'encadrement et de direction** (10 195 agents) dont 687 relèvent d'un emploi à la décision du gouvernement et assimilé, **les corps de juridiction, d'inspection, de contrôle et d'expertise** (13 964 agents) et enfin **les corps de l'enseignement supérieur, de la recherche et assimilés** (60 483 agents).

Graphique D 2.1-1 : Distribution des agents titulaires civils A+ des ministères par type de population au 31 décembre 2007

(en %)



Source : fichier général de l'État (FGE), Insee. Traitement DGAFP, bureau des statistiques, des études et de l'évaluation.
Champ : ministères. Emplois principaux, agents titulaires civils. Hors bénéficiaires d'emplois aidés. Métropole, DOM, COM et étranger.
Lecture : au 31 décembre 2007, 12 % des agents titulaires de corps appartenant à la catégorie A+ appartenaient à un corps ou occupaient un emploi d'encadrement et de direction.

Les **corps et emplois d'encadrement et de direction** représentent 12 % des agents titulaires civils appartenant à la catégorie A+ (voir le graphique D 2.1-1).

Les agents relevant des emplois à la décision du gouvernement et assimilés (préfets, ambassadeurs, directeurs d'administration centrale, trésoriers payeurs généraux, etc.) représentent 6,7 % de cette population (voir le tableau D 2.1-2).

Les autres corps et emplois d'encadrement et de directions (93,3 %) se déclinent en huit regroupements de corps, dont les principaux sont :

- les corps ÉNA de conception et management (administrateurs civils, conseillers des affaires étrangères, sous-préfets et personnels de l'expansion économique), qui représentent 26,1 % des corps et emplois d'encadrement et de direction ;
- les ingénieurs (ingénieurs du génie rural, des eaux et des forêts, des ponts et chaussées, des mines, etc.), 24,1 % ;
- les commissaires de Police, 16,3 % de cette population ;
- le reste de la population est constitué des emplois de direction des services déconcentrés, des emplois du décret de 1955, des dirigeants d'administration centrale et d'établissements ou d'autres corps plus hétérogènes, regroupés compte tenu de leurs faibles effectifs (administrateurs Insee, chefs de service comptable de direction générale ou inspecteurs de la Jeunesse et des Sports).

Les **corps de juridiction, d'inspection, de contrôle et d'expertise** représentent 17 % des agents titulaires civils appartenant à la catégorie A+. Ils se composent de quatre types de corps dont les principaux sont :

- les corps de juridictions judiciaires (magistrats des tribunaux, des cours d'appels et de la Cour de cassation) qui représentent 56,7 % des effectifs de cette population;
- les corps de juridictions administratives et financières, qui représentent 13,1 % des corps de juridiction, d'inspection, de contrôle et d'expertise. Cette population est composée de corps de débouchés de l'ÉNA : magistrats de la Cour des comptes et des chambres régionales des comptes, magistrats des tribunaux administratifs et cours administratives d'appel et membres du Conseil d'État ;
- sont également représentés dans cette population les corps d'inspection générale des affaires sociales et des finances, les inspecteurs généraux des ministères, ainsi que d'autres corps tels que les inspecteurs de l'Agriculture et quelques corps de contrôle.

Les **corps de l'enseignement supérieur, de la recherche et assimilés**[2] représentent environ 71 % des titulaires civils appartenant à la catégorie A+. Elles se déclinent en cinq regroupements de corps dont les principaux sont :

- les maîtres de conférences, qui représentent 60,3 % des corps de l'enseignement supérieur et de la recherche ;
- les professeurs de l'enseignement supérieur, 32,7 % ;
- les chercheurs, 4,6 % ;
- les inspecteurs de l'enseignement, 2,1 % ;
- le reste de cette population rassemblant essentiellement les conservateurs généraux.

Tableau D 2.1-2 : Effectifs, part des femmes et âge moyen des titulaires A+ des ministères par type de population au 31 décembre 2007

	Effectif	En %	Part des femmes (en %)	Âge moyen (en années)
Encadrement et direction	**10 195**	**100**	**22,2**	**47,1**
Emplois à la décision du gouvernement et assimilés	***687***	***6,7***	***10,8***	***55,3***
Emplois à la décision du gouvernement	566	5,6	11,3	54,9
TPG	103	1	7,8	58,2
Autres personnels de direction	18	0,2	11,1	54,0
Autres corps et emplois d'encadrement et de direction	***9 508***	***93,3***	***23***	***46,4***
Emploi du décret 1955	480	4,7	31,3	50,5
Dirigeants d'administration centrale	105	1	34,3	54,1
Dirigeants des services déconcentrés	758	7,4	22,3	53,2
Dirigeants d'établissements	99	1	18,2	53,6
Corps ÉNA Conception et management(1)	2 659	26,1	22,7	46,6
Ingénieurs	2 459	24,1	24,3	42,3
Autres corps	1 286	12,6	20,4	48,1
Commissaires	1 662	16,3	21,2	42,4
Juridiction, inspection, contrôle et expertise	**13 964**	**100**	**54,2**	**48,8**
Corps ÉNA Juridictions administratives et financières (dont Cour des comptes) (1)	1 832	13,1	31	47,7
Juridictions judiciaires	7 917	56,7	56,3	48,0
Inspection et contrôle	1 171	8,4	26,3	53,1
Autres (dont médecins de l'Éducation nationale)	3 044	21,8	73,6	48,0
Enseignement supérieur, recherche et assimilés	**60 483**	**100**	**33,5**	**49,5**
Chercheurs	2 759	4,6	32,3	49,3
Professeurs de l'enseignement supérieur	19 748	32,7	18,6	52,5
Maitres de conférences	36 456	60,3	41,5	46,1
Inspecteurs de l'enseignement	1 257	2,1	35,6	53,2
Autres	263	0,4	47,5	56,6
Total	**84 642**		**35,6**	**48,5**

Sources : fichier général de l'État (FGE), Insee. Traitement DGAFP, bureau des statistiques, des études et de l'évaluation.
Champ : Ministères. Emplois principaux, agents titulaires civils. Hors bénéficiaires d'emplois aidés. Métropole, DOM, COM et étranger.
(1) Les inspecteurs généraux des affaires sociales (104 agents) et les inspecteurs généraux des finances (92 agents) sont également des corps de débouché de l'ÉNA, mais ne sont pas pris en compte dans ces populations. Ceux-ci sont classés parmi les 1 171 titulaires relevant des corps d'inspection et de contrôle au 31 décembre 2007.
Lecture : au 31 décembre 2007, les 566 titulaires civils d'emplois à la décision du gouvernement représentent 5,6 % des corps et emplois d'encadrement et de direction.

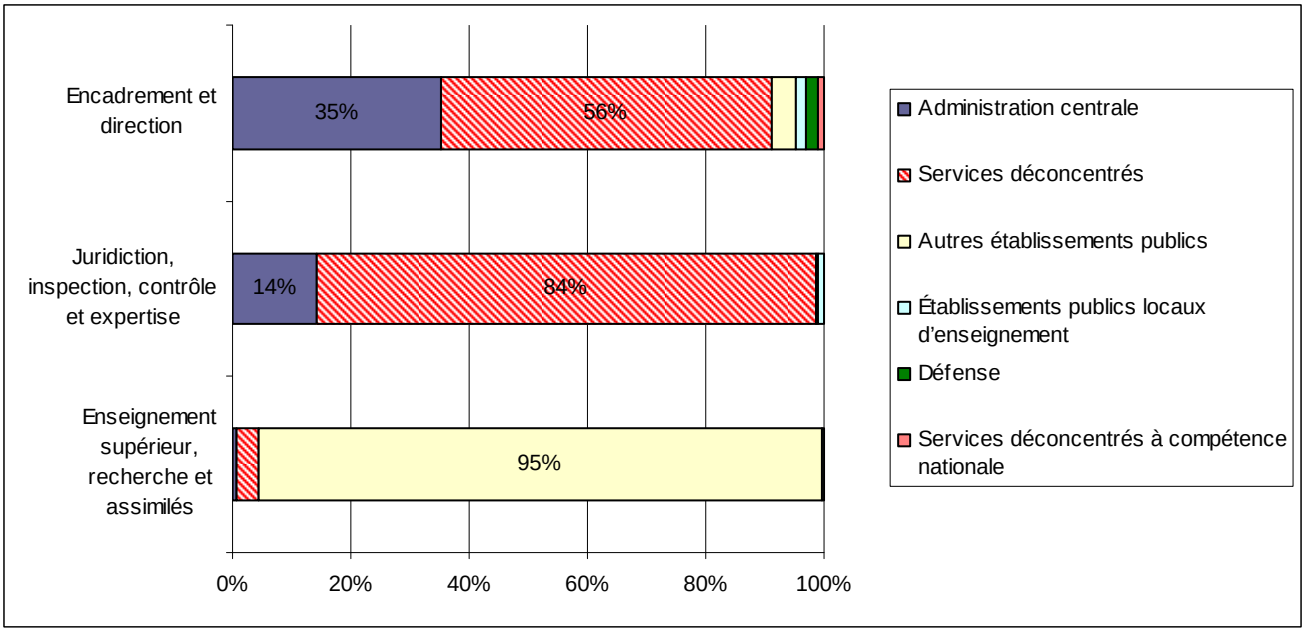
Les titulaires des corps et emplois d'encadrement et de direction sont plus souvent affectés en administration centrale que les autres

La catégorie A+ comprend très peu de corps interministériels (voir le tableau D 2.1-3). Ainsi, près de l'ensemble des titulaires des corps de l'enseignement supérieur et de la recherche sont rattachés au ministère de l'Éducation nationale (effet lié à la masse des corps d'enseignement et de recherche) et plus de la moitié des titulaires des corps de juridiction, d'inspection, de contrôle et d'expertise relèvent du ministère de la Justice. Les effectifs des corps et emplois d'encadrement et de direction sont par définition davantage répartis entre des ministères différents, mais sont néanmoins particulièrement surreprésentés au ministère de l'Intérieur et de l'Économie et des Finances ainsi qu'au sein des ministères de l'Agriculture, de l'Équipement et de l'Écologie et des Affaires étrangères.

[2] Les professeurs agrégés, certifiés et assimilés n'entrent pas dans la définition de la catégorie A+ et ne relèvent donc pas de la population des corps de l'enseignement supérieur, de la recherche et assimilés décrits ici.

La distribution géographique des agents dépend évidemment du service d'affectation, lui-même corrélé à la nature et aux missions du corps. Le type de service d'affectation est ainsi très discriminant (voir le graphique D 2.1-2) : 35 % des titulaires des corps et emplois d'encadrement et de direction sont affectés en administration centrale, contre 14 % des titulaires de corps de juridiction, d'inspection, de contrôle et d'expertise, et moins de 1 % des corps de l'enseignement supérieur et de la recherche. Les services déconcentrés captent quatre titulaires des corps de juridiction, d'inspection, de contrôle et d'expertise sur cinq, mais aussi plus de la moitié des corps et emplois d'encadrement et de direction. Près de la totalité des titulaires des corps de l'enseignement supérieur et de la recherche travaille dans des établissements publics locaux d'enseignement (EPLE)[3], contre moins de 1 % dans les autres populations.
Alors que la majorité des titulaires des corps de l'enseignement supérieur et de la recherche et des corps de juridiction, d'inspection, de contrôle et d'expertise travaille en région – hors Île-de-France – plus d'un titulaire des corps et emplois d'encadrement et de direction sur deux est en fonction en Ile-de-France.

Graphique D 2.1-2 : Distribution des titulaires civils des corps A+ par type de population et type de service au 31 décembre 2007
(en %)



Source : fichier général de l'État (FGE), Insee. Traitement DGAFP, bureau des statistiques, des études et de l'évaluation.
Champ : ministères. Emplois principaux, agents titulaires civils. Hors bénéficiaires d'emplois aidés. Métropole, DOM, COM et étranger.

[3] Le champ de l'étude est constitué d'agents rémunérés par les ministères, qu'ils soient en fonction et/ou gérés par des ministères ou des établissements publics.

Tableau D 2.1-3 : Caractéristiques comparées des agents des ministères appartenant aux corps A+, par type de population, par sexe, âge, région de naissance, ministère et région de fonction au 31 décembre 2007

(en %)

		Corps et emplois d'encadre-ment et de direction	*Dont emplois à la décision du gouvernement et assimilés*	Juridiction, inspection, contrôle et expertise	Enseigne-ment supérieur, recherche et assimilés	Ensemble des A+
Ministère	Affaires étrangères	9,2	*25,0*	0,4	0,3	1,4
	Agriculture	14,3	*1,3*	6,9	1,5	3,9
	Culture	1,0	*0,9*	1,3	0,6	0,7
	Défense et Anciens combattants	1,8	*2,9*	0,0	0,0	0,3
	Économie, Finances et Industrie	21,5	*19,2*	2,4	0,2	3,2
	Éducation nationale et Recherche	2,8	*6,0*	11,9	97,2	71,8
	Emploi, Cohésion sociale et Logement	2,0	*0,9*	0,0	0,0	0,2
	Équipement, Écologie	12,2	*4,7*	0,4	0,1	1,6
	Intérieur et Collectivités territoriales	25,6	*32,6*	1,1	0,0	3,3
	Jeunesse et Sports	3,1	*0,6*	0,1	0,0	0,4
	Justice	1,0	*1,2*	56,8	0,0	9,5
	Outre-mer	0,3	*0,9*	0,0	0,0	0,0
	Santé et Solidarités	3,8	*2,0*	5,4	0,0	1,4
	Services du Premier ministre	1,4	*1,9*	13,1	0,0	2,3
	Total	100,0	*100,0*	100,0	100,0	100,0
Région de fonction						
	Paris	42,3	*44,7*	23,0	14,8	19,5
	IDF hors Paris	11,6	*6,4*	11,0	11,0	11,1
	France hors IDF	36,3	*30,1*	62,5	72,5	66,5
	DOM-TOM	2,0	*2,5*	3,1	1,3	1,7
	Étranger	7,8	*16,3*	0,5	0,3	1,3
	Total	100,0	*100,0*	100,0	100,0	100,0
Sexe	Femme	22,2	*10,8*	54,2	33,5	35,6
	Homme	77,8	*89,2*	45,8	66,5	64,4
	Total	100,0	*100,0*	100,0	100,0	100,0
Âge	Moins de 30 ans	8,7	*0,0*	6,0	1,8	3,3
	30-39 ans	16,8	*0,6*	16,2	25,5	22,9
	40-49 ans	26,0	*12,1*	28,1	30,6	29,6
	50-59 ans	36,7	*52,1*	37,5	26,1	29,3
	60 ans et plus	11,8	*35,2*	12,2	15,9	14,8
	Total	100,0	*100,0*	100,0	100,0	100,0
Région de naissance						
	Paris	18,5	*24,3*	18,5	14,0	15,3
	IDF hors Paris	7,4	*3,9*	6,8	5,8	6,2
	France hors IDF	65,2	*60,4*	65,1	61,1	62,3
	DOM-TOM	0,5	*0,7*	0,8	0,7	0,7
	Étranger	8,3	*10,6*	8,8	18,3	15,5
	Total	100,0	*100,0*	100,0	100,0	100,0

Source : fichier général de l'État (FGE), Insee. Traitement DGAFP, bureau des statistiques, des études et de l'évaluation.
Champ : ministères. Emplois principaux, agents titulaires civils. Hors bénéficiaires d'emplois aidés. Métropole, DOM, COM et étranger.
Note : ns : non significatif.
Lecture : au 31 décembre 2007, 21,5 % des agents titulaires civils des corps et emplois d'encadrement et de direction sont rémunérés par le ministère de l'Économie, des Finances et de l'Industrie, contre 3,2 % de l'ensemble des agents titulaires civils appartenant à la catégorie A+.

Les corps et emplois d'encadrement et de direction davantage occupés par des hommes, les corps de juridiction, d'inspection, de contrôle et d'expertise plus féminisés

Les femmes sont nettement sous-représentées dans la catégorie A+, dont elles représentent 36 %, contre 63 % des agents titulaires de catégorie A. Parmi les A+, la population des corps de juridiction, d'inspection, de contrôle et d'expertise est la plus féminisée, avec 54 % de femmes (voir le tableau D 2.1-2). A l'inverse, les corps et emplois d'encadrement et de direction ne comprennent que 22 % de femmes, et seulement 8 % parmi les trésoriers payeurs-généraux et 11 % parmi les emplois à la décision du gouvernement. La part des femmes est enfin de 34 % au sein des corps de l'enseignement supérieur et de la recherche ; représentant 72 % de l'ensemble de la catégorie A+, c'est cette population qui pèse fortement sur la moyenne globale.

La moitié des titulaires des corps de juridiction, d'inspection, de contrôle et d'expertise et des corps d'encadrement et de direction a plus de 50 ans ; cette part s'élève à 87 % parmi les emplois à la décision du gouvernement et assimilés. Avec un peu plus d'un quart des titulaires âgés de moins de 40 ans, c'est parmi les corps de l'enseignement supérieur et de la recherche et les corps d'encadrement et de direction que la part des « jeunes » est la plus élevée – cela du fait des maîtres de conférence et des ingénieurs (respectivement 46,1 ans et 42,3 ans en moyenne). A l'inverse, seulement 22 % des titulaires des corps de juridiction, d'inspection, de contrôle et d'expertise et, surtout, 1 % des titulaires d'emplois à la décision du gouvernement et assimilés ont moins de 40 ans, contre 44 % des agents de catégorie A dans les ministères.

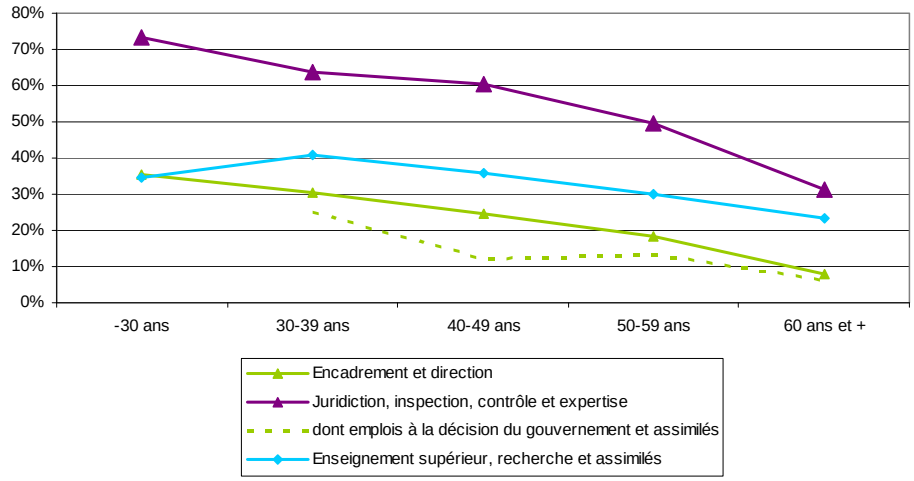
Encadré 4 : Modes d'accès aux corps dans la catégorie A+

Dans la catégorie A+, la distribution par tranche d'âge reflète non seulement la démographie des corps, mais aussi et surtout des modes d'accès aux corps, dont la variété peut être résumée par quelques cas exemplaires.
La majorité des commissaires de Police sont par exemple recrutés via des concours externes qui attirent plutôt des jeunes candidats (1) : parmi les 42 commissaires de la Police nationale recrutés en 2007, 71,4 % l'ont été par la voie externe.
L'accès aux corps ÉNA peut, en revanche, se faire par la voie interne, qui permet la promotion professionnelle dans la fonction publique : en 2007, 38,8 % des 80 recrutés l'ont été *via* le concours interne et 10 % *via* le 3ème concours.
L'accès aux corps de directeur de recherche et de professeur d'université de la catégorie A+ se fait par ailleurs à un âge plus avancé, en raison des conditions d'accès. Pour être admis à concourir pour l'accès au grade de directeur de recherche de deuxième classe, les candidats doivent ainsi (sauf exceptions) appartenir à l'un des corps de chargé de recherche de 1ère classe et justifier d'une ancienneté supérieure à deux années de service ou remplir les conditions de diplôme requises pour l'accès au grade de chargé de recherche de 2ème classe et justifier de huit années d'exercice des métiers de la recherche. Les candidats à l'accès au corps de professeur d'université doivent pour leur part obtenir une habilitation à diriger des recherches et l'inscription sur une liste de qualification avant de se présenter à un concours de recrutement par poste sur titres et travaux ou un concours dit « d'agrégation » (en sciences juridiques, économiques, politiques et de gestion).
L'accès aux emplois relevant du décret de 1955 se fait enfin, lui aussi, sous des conditions strictes d'ancienneté, néanmoins variables selon le corps d'appartenance. La durée minimale est de huit années de services effectifs pour les corps ÉNA, Polytechnique, Postes et Télécommunications, magistrats judiciaires et officiers. Pour les autres corps A+ des fonctions publiques d'État, territoriale et hospitalière et pour les statuts d'emploi dont l'indice brut est supérieur à 1015 au cours des six dernières années dans le vivier A(2), la durée minimale est de huit ans dont quatre ans sur un emploi à responsabilité .

(1) L'âge moyen des candidats aux concours, qu'il s'agisse des inscrits ou des recrutés, n'est pas disponible. Voir N. Bounakhla (2009).
(2) Le décret d'origine est le n°55-1226 du 19 septembre 1955, modifié à plusieurs reprises. L'ouverture des viviers a été instituée par le décret n° 2001-258 du 18 juin 2001.

Graphique D 2.1-3 : Part des femmes selon l'âge et le type de population A+ au 31 décembre 2007

(en %)



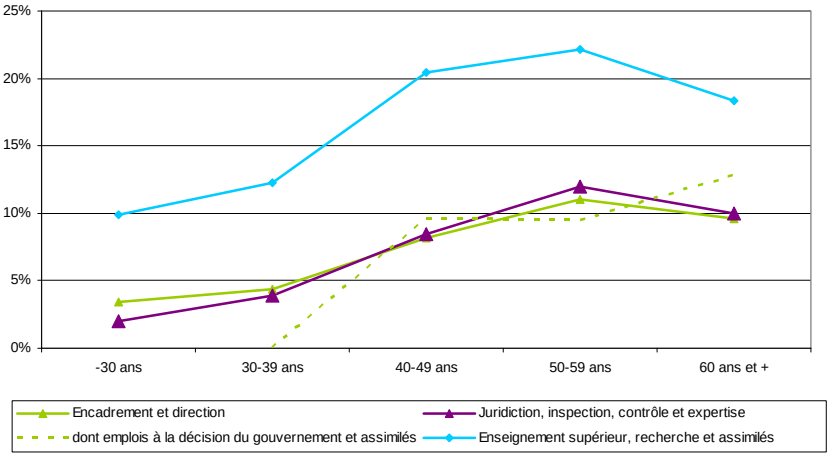
Sources : fichier général de l'État (FGE), Insee. Traitement DGAFP, bureau des statistiques, des études et de l'évaluation.
Champ : ministères. Emplois principaux, agents titulaires civils. Hors bénéficiaires d'emplois aidés. Métropole, DOM, COM et étranger.
Lecture : parmi les moins de 30 ans, 73,5 % des agents titulaires des corps de juridiction, d'inspection, de contrôle et d'expertise appartenant à la catégorie A+ au 31 décembre 2007 sont des femmes.

Au sein des trois populations, la part des femmes baisse régulièrement après 30 ans (voir le graphique D 2.1-3). Le taux de féminisation par génération varie du simple au double, voire du simple au triple : à moins de 30 ans, les femmes représentent 74 % des titulaires des corps de juridiction, d'inspection, de contrôle et d'expertise et 36 % des titulaires des corps d'encadrement et de direction ; elles ne représentent plus que 31 % et 8 % de chacun d'entre eux après 60 ans. Présentant une courbe d'aspect similaire, le cas des emplois à la décision du gouvernement et assimilés se distingue non seulement des précédents par l'absence d'agents dans la tranche d'âge inférieure à 30 ans, mais aussi par un taux de féminisation qui n'atteint pas 30 % à son maximum.

Si les femmes sont sous-représentées au sein de la population des A+, elles sont très nettement surreprésentées parmi les agents à temps partiel, dans la catégorie A+ comme ailleurs. Au 31 décembre 2007, 2,8 % des titulaires appartenant à la catégorie A+ travaillent à temps partiel (la majorité à 80 % d'un temps complet), et 85 % sont des femmes. Parmi les 2 337 titulaires de corps relevant de la catégorie A+ qui travaillent à temps partiel fin 2007, près de 40 % sont des médecins, 30 % des maîtres de conférences, les autres sont magistrates, ou ingénieures.
Cette population est en moyenne plus jeune que les titulaires A+ à temps complet (respectivement 45,2 et 47,4 ans).

Graphique D 2.1-4 : Part des agents nés à l'étranger selon l'âge et le type de population A+ au 31 décembre 2007

(en %)



Sources : fichier général de l'État (FGE), Insee. Traitement DGAFP, bureau des statistiques, des études et de l'évaluation.

Champ : ministères. Emplois principaux, agents titulaires civils. Hors bénéficiaires d'emplois aidés. Métropole, DOM, COM et étranger.
Lecture : parmi les moins de 30 ans, 9,9 % des agents titulaires des corps d'enseignement et de recherche appartenant à la catégorie A+ au 31 décembre 2007 sont nés à l'étranger.

La part des agents nés à l'étranger (15,5 % parmi les A+) atteint son maximum parmi les corps de l'enseignement supérieur et de la recherche (18,3 %, voir le graphique D 2.1-4) : les concours d'enseignants-chercheurs sont en effet ouverts à toutes les nationalités, au-delà des Français ou ressortissants européens auxquels sont réservés les autres concours de la fonction publique. Dans chaque population, la part des agents nés à l'étranger augmente avec l'âge jusqu'à 60 ans ; la tranche d'âge modale est celle des 50-59 ans. Pour ce qui concerne la césure observée sur ces courbes, il importe de signaler ici que la variable utilisée (département de naissance) dans le fichier général de l'État (FGE, Insee) ne permet pas de distinguer les anciennes colonies françaises des autres pays étrangers. Ceux qui sont nés dans les anciennes colonies françaises en 1954 (accords de Genève) avaient 53 ans en 2007 et ceux qui sont nés en 1962 (accords d'Evian) 45 ans.

La quasi-totalité des titulaires A+ en 2007 était déjà présente dans les ministères en 2003

74 255 agents appartenant à la catégorie A+ au 31 décembre 2007 étaient déjà présents fin 2003, soit 88,3 % de l'ensemble de cette population (voir le tableau D 2.1-4). C'est parmi les titulaires relevant des emplois à la décision du gouvernement et assimilés que la part des agents retrouvés cinq ans avant est la plus importante.

Tableau D 2.1-4 : Effectif et part des agents titulaires A+ au 31 décembre 2007 présent fin 2003, par type de population

	Champ 2007	Présent en 2003	Part des présents (en %)
Encadrement et direction	10 142	8 701	*86*
dont emplois à la décision du gouvernement et assimilés	*684*	*628*	*92*
Juridiction, inspection, contrôle et expertise	13 876	11 796	85
Enseignement supérieur, recherche et assimilés	60 096	53 758	89
Total	**84 114***	**74 255**	**88**

Sources : fichier général de l'État (FGE), Insee. Traitement DGAFP, bureau des statistiques, des études et de l'évaluation.
Champ : ministères. Emplois principaux, agents titulaires civils. Hors bénéficiaires d'emplois aidés. Métropole, DOM, COM et étranger.
Lecture : 92 % des titulaires relevant des emplois à la décision du gouvernement et assimilés étaient déjà présents dans les ministères en 2003.
*Voir l'encadré 4.

Encadré 5 : Étudier les changements survenus entre 2003 et 2007 pour la population présente aux deux dates

Un fichier chaîné mis à disposition du service statistique ministériel de la fonction publique par l'Insee permet d'étudier les mobilités sur des périodes de cinq années, ici 2003-2007. Les agents peuvent être suivis sur la période grâce à leur identifiant crypté (1). Les individus dont l'identifiant est invalide ne pouvant pas l'être, ils ont été exclus du champ de l'étude. 84 114 agents titulaires civils appartenant aux corps A+ au 31 décembre 2007 ont un identifiant crypté valide, parmi lesquels **74 255 agents sont présents à la fois au 31 décembre 2003 et au 31 décembre 2007 dans les ministères**.

Au moment de la réalisation de cette étude, seules les deux bornes de la période chaînée étaient disponibles, soient les années 2003 et 2007. On ignore donc tout de la situation des agents entre ces deux dates – y compris s'ils ont quitté la FPE. Une analyse des mobilités professionnelles réellement survenues viendra compléter ces premiers éléments.

La mobilité consiste en un changement de situation entre deux dates (entre 2003 et 2007 dans le cadre de cette étude) : si le corps dans lequel est rémunéré l'agent l'année N est différent du corps dans lequel il était rémunéré l'année N-4 (2), alors on observe une mobilité. Le FGE permet d'évaluer trois types de changements, pour lesquels on calcule le rapport entre le nombre d'agents ayant connu un changement et le nombre d'agents présents aux deux dates (3).

- **changement de ministère** : les périmètres de certains ministères ont changé entre 2003 et 2007 ; des ministères autonomes en 2003 ne l'étaient plus en 2007. Pour permettre la comparaison sur des périmètres équivalents, nous avons procédé à quelques regroupements ;

- **changement de région de fonction** : la région de fonction prend 24 modalités, soit 22 régions métropolitaines, auxquelles s'ajoutent l'Outre-mer et l'étranger ;

- **changement de corps** : on utilise ici la liste complète des corps de la fonction publique de l'État.

La définition de la catégorie A+ a évolué sur la période considérée. Pour savoir si les agents appartenant aux corps relevant de la catégorie A+ fin 2007 y appartenaient déjà cinq ans avant, on assimile ici l'ensemble des corps composant la catégorie A+ au 31 décembre 2007 à la catégorie A+ 2003.

(1) L'identifiant crypté présent dans le FGE est issu du numéro d'inscription au répertoire national des personnes physiques. Pour plus de détails, voir la Vue 2.1 de la partie « Faits et chiffres » de ce rapport « Les entrées et les sorties de personnels dans la fonction publique de l'État : premières estimations annuelles ». L'identifiant crypté est la clé d'appariement des fichiers 2003 et 2007.

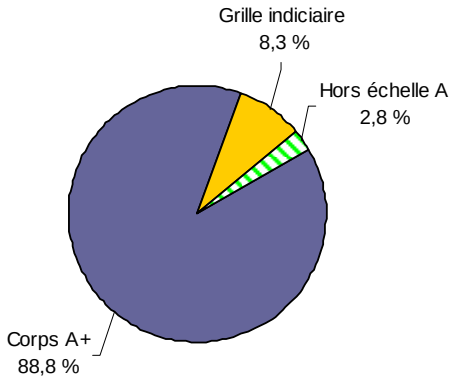
(2) La démarche est ici complètement inversée par rapport à l'approche développée par A. Lapinte dans le dossier 1.1 de la partie « Faits et chiffres » de ce rapport, qui cherche à savoir ce que sont devenus, quatre ans plus tard, les non-titulaires de la fonction publique de l'État de 2003.

(3) Voir l'article de S. Idmachiche sur la mobilité des agents titulaires civils des ministères dans le volume 1 du *Rapport annuel sur l'état de la fonction publique, Faits et chiffres 2007-2008*.

Parmi les 74 255 agents A+ au 31 décembre 2007, également présents au 31 décembre 2003, près de neuf sur dix relevaient déjà fin 2003 des corps composant la catégorie A+ (voir le graphique D 2.1-5).

Graphique D 2.1-5 : Situation antérieure (fin 2003) des agents titulaires des corps relevant de la catégorie A+ au 31 décembre 2007

(en %)



Sources : fichier général de l'État (FGE), Insee. Traitement DGAFP, bureau des statistiques, des études et de l'évaluation.
Champ : ministères. Emplois principaux, agents titulaires civils. Hors bénéficiaires d'emplois aidés. Métropole, DOM, COM et étranger.

Lecture : parmi les agents titulaires civils appartenant à la catégorie A+ au 31 décembre 2007 déjà présents fin 2003, 88,8 % se trouvaient déjà dans les regroupements de corps composant la catégorie A+ de 2007.

Entre 2003 et 2007, 20 % des titulaires des corps A+ ont changé de corps, 14 % de région et 4 % de ministère

Changement de corps et changement de région de fonction concernent respectivement 19,9 % et 14,3 % des titulaires civils des corps et emplois appartenant à la catégorie A+ en 2007, le changement de ministère seulement 4,1 % (voir le tableau D 2.1-5) dans cet intervalle de cinq années. Les agents titulaires des corps et emplois d'encadrement et de direction au 31 décembre 2007 ont connu plus souvent que la moyenne des A+ un changement de corps ou de région de fonction entre 2003 et 2007. Les titulaires des corps de juridiction, d'inspection, de contrôle et d'expertise, quant à eux, ont plus souvent que les autres changé de ministère entre les deux dates.

Tableau D 2.1-5 : Part des titulaires des corps appartenant à la catégorie A+ ayant connu un changement entre 2003 et 2007, par type de population et par sexe

(en %)

	Changement de ministère	Changement de corps	Changement de région
Encadrement et direction	**10,1**	**36,9**	**38,5**
Femmes	12,9	37,0	32,3
Hommes	9,3	36,8	40,2
dont emplois à la décision du gouvernement et assimilés	**12,4**	**49,7**	**52,2**
Femmes	20,0	58,6	41,4
Hommes	11,5	48,6	53,6
Juridiction, inspection, contrôle et expertise	**14,7**	**15,0**	**25,7**
Femmes	8,6	11,4	22,5
Hommes	21,6	19,2	29,2
Enseignement supérieur, recherche et assimilés	**0,8**	**18,2**	**7,8**
Femmes	0,6	19,8	8,7
Hommes	0,8	17,4	7,4
Total	**4,1**	**19,9**	**14,3**

Sources : fichier général de l'État (FGE), Insee. Traitement DGAFP, bureau des statistiques, des études et de l'évaluation.
Champ : ministères. Emplois principaux, agents titulaires civils présents à la fois au 31 décembre 2003 et au 31 décembre 2007. Hors bénéficiaires d'emplois aidés. Métropole, DOM, COM et étranger.
Lecture : 12,9 % des femmes et 9,3 % des hommes titulaires civils A+ appartenant aux corps et emplois d'encadrement et de direction au 31 décembre 2007 ont changé de ministère entre 2003 et 2007.

Les hommes et les femmes titulaires des corps appartenant à la catégorie A+ au 31 décembre 2007 se distinguent selon leurs taux de mobilité entre 2003 et 2007 (voir le tableau D 2.1-5). Les femmes titulaires des corps et emplois d'encadrement et de direction, et plus particulièrement celles relevant des emplois à la décision du gouvernement et assimilés, changent plus souvent de ministère et de corps que les hommes relevant des mêmes corps et emplois fin 2007 alors qu'elles changent moins souvent de région de fonction.

Au sein des corps de l'enseignement supérieur et de la recherche, les femmes changent plus souvent de corps et de région de fonction que les hommes.

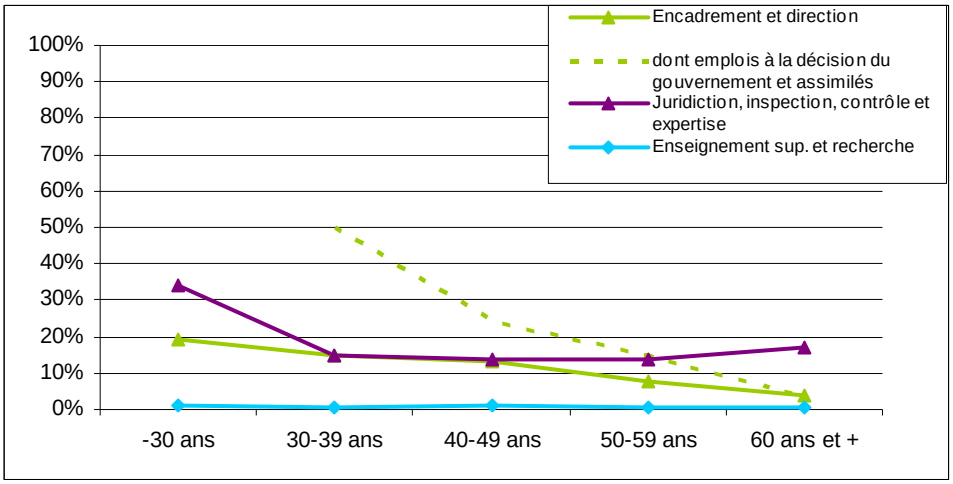
En revanche, parmi les titulaires des corps de juridiction, d'inspection, de contrôle et d'expertise, les hommes ont plus fréquemment changé de ministère, de corps et de région que les femmes.

Globalement, la mobilité est plus fréquente parmi les plus jeunes et tend à décroître avec l'âge, à quelques exceptions près (voir les graphiques D 2.1-6). Parmi les titulaires des corps d'encadrement et de direction, les plus âgés ont plus souvent changé de corps entre 2003 et 2007: près de 40 % des 50-59 ans et 60 ans et plus, contre 20 % des moins de 30 ans. La part des titulaires des emplois à la décision du gouvernement et assimilés ayant changé de région de fonction augmente également avec l'âge. Ainsi plus de la moitié des 50-59 ans et des 60 ans et plus ont changé au moins une fois de ministère en cinq ans; à l'inverse aucun des 30-39 ans n'a connu de mobilité régionale.

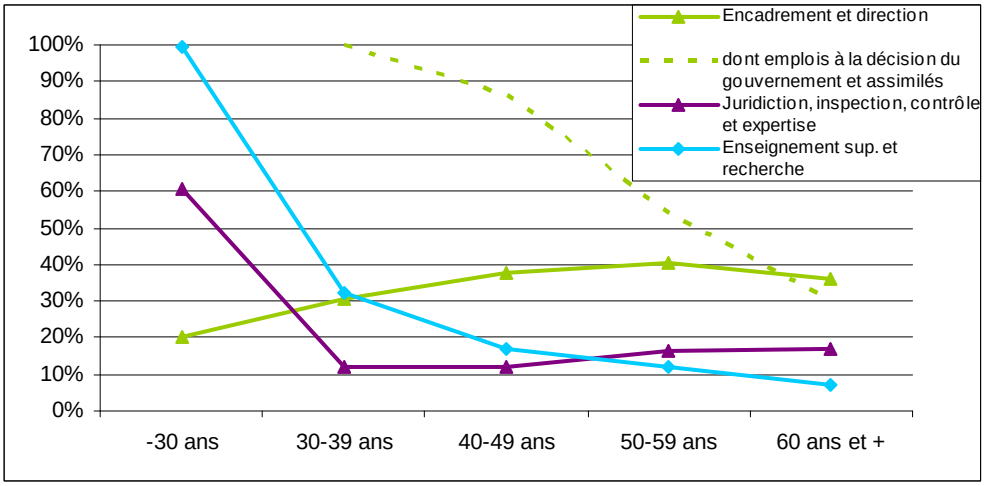
Graphiques D 2.1-6 : Part des titulaires des corps appartenant à la catégorie A+ ayant connu un changement entre 2003 et 2007, par population et tranche d'âge

(en %)

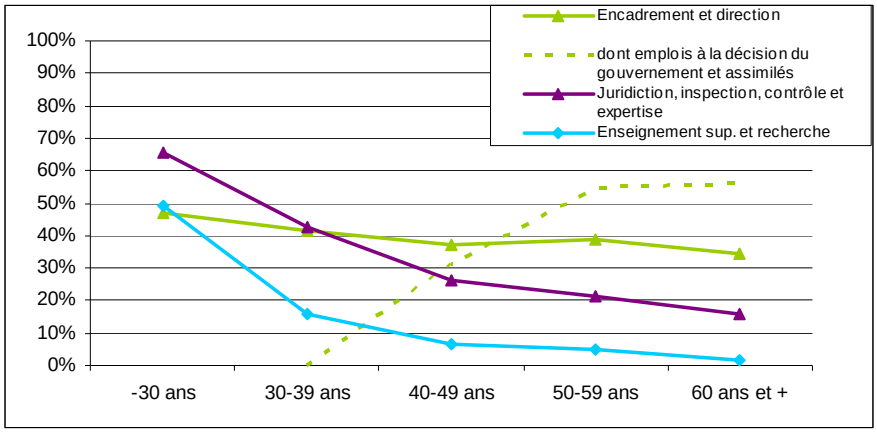
Graphique D 2.1-6.a : Changement de ministère entre 2003 et 2007



Graphique D 2.1-6.b : Changement de corps entre 2003 et 2007



Graphique D 2.1-6.c : Changement de région de fonction entre 2003 et 2007



Sources : fichier général de l'État (FGE), Insee. Traitement DGAFP, bureau des statistiques, des études et de l'évaluation.

Champ : ministères. Emplois principaux, agents titulaires civils. Hors bénéficiaires d'emplois aidés. Métropole, DOM, COM et étranger.

Lecture : l'ensemble des corps de l'enseignement supérieur et de la recherche âgé de moins de 30 ans a changé de corps entre 2003 et 2007. 82 % d'entre eux relevaient d'un corps d'allocataires d'enseignement et de recherche en 2003.

Zoom sur les emplois du décret de 1955 et leurs principaux viviers ÉNA : des profils démographiques distincts

On compare les titulaires des emplois relevant du décret de 1955 aux titulaires des corps de débouchés de l'ÉNA, principal vivier de ces emplois de direction. Les principaux corps de débouchés de l'ÉNA se répartissent en deux catégories : les corps ÉNA de juridictions administratives et financières et les corps ÉNA de conception et management (dont les administrateurs civils)[4].

Les 480 titulaires civils occupant un **emploi relevant du décret de 1955** (chefs de service, directeurs adjoints et sous-directeurs d'administration centrale) représentent 4,7 % des corps d'encadrement et de direction. Ces emplois ont vocation à fournir les cadres dirigeants d'administration centrale pour l'ensemble des ministères.
Plus des trois quarts des titulaires d'emplois relevant du décret de 1955 sont affectés en administration centrale et pour presque neuf dixième d'entre eux, le lieu d'exercice est Paris (voir le tableau D 2.1-7). Accueillant un peu moins d'un tiers de femmes en leur sein, les emplois du décret de 1955 se distinguent aussi par une part de quinquagénaires et sexagénaires supérieure à l'ensemble des corps et emplois d'encadrement et de direction : 58,1 % contre 48,5 %. De plus, les femmes y sont en moyenne légèrement plus âgées que les hommes : 50,9 ans contre 50,3 ans.

Les 1 832 titulaires des **corps ÉNA de juridictions administratives et financières** (magistrats de la Cour des comptes et des chambres régionales des comptes, magistrats des tribunaux administratifs et cours administratives d'appel, et enfin membres du Conseil d'État) représentent 13,1 % des corps de juridiction, d'inspection, de contrôle et d'expertise relevant de la catégorie A+ en 2007. Les 2 659 titulaires des **corps ÉNA de conception et management** (administrateurs civils, conseillers des Affaires étrangères, sous préfets et personnels de l'expansion économique) représentent, quant à eux, 26,1 % des effectifs des corps et emplois d'encadrement et de direction de catégorie A+ au 31 décembre 2007. Ces deux regroupements de corps ÉNA se distinguent très nettement quant à leurs conditions d'exercice, un peu moins sur leurs caractéristiques démographiques.
Au 31 décembre 2007, les trois quart des titulaires des corps ÉNA de juridictions administratives et financières travaillent dans les services déconcentrés, et quasiment tous sont rémunérés par les services du Premier ministre (voir le tableau D 2.1-7). Au contraire, la moitié des titulaires des corps ÉNA de conception et management sont affectés dans un service d'administration centrale, et ils se répartissent principalement entre trois ministères : Affaires étrangères, Économie et Finances, Intérieur et Collectivités territoriales (voir le tableau D 2.1-7). Plus de la moitié des titulaires de corps ÉNA de juridictions administratives et financières travaillent en Province, contre environ 15 % des titulaires de corps ÉNA de conception et management.

La part des femmes est supérieure parmi les corps ÉNA de juridictions administratives et financières: 30,0 %, contre seulement 22,7 % des titulaires des corps ÉNA de conception et management fin 2007 (voir le tableau D 2.1-2). Les titulaires des corps ÉNA de juridictions administratives et financières sont aussi plus âgés : 56,2 % d'entre eux ont plus de 50 ans contre 42,1 % des titulaires des corps ÉNA de conception et management – dans les deux cas, les femmes sont en moyenne plus jeunes que les hommes. La part des agents nés à Paris est enfin de 23 % dans chacun des deux regroupements de corps, alors qu'elle est de 15,3 % pour l'ensemble des A+.

[4] Ces emplois fonctionnels peuvent être attribués aux administrateurs civils, sous condition d'ancienneté et avec obligation de mobilité, mais aussi aux autres corps ÉNA, aux corps ministériels et pour certains emplois spécifiques, aux corps techniques supérieurs, dans une proportion fixée par chaque ministère.

Tableaux D 2.1-6 : Caractéristiques comparées des agents titulaires d'emplois relevant du décret de 1955, de corps ÉNA de contrôle de conception et management et de corps ÉNA de juridictions administratives et financières par sexe, âge, région de naissance, ministère, service et région de fonction au 31 décembre 2007

(en %)

		Emploi du décret de 1955	Corps ÉNA de conception et management	Corps ÉNA de juridictions administratives et financières
Ministère	Affaires étrangères	6,7	26,4	0,3
	Agriculture	4,4	1,3	0,0
	Culture	3,5	1,8	0,0
	Défense et Anciens combattants	9,6	3,7	0,0
	Économie, Finances et Industrie	23,8	24,5	0,0
	Éducation nationale et Recherche	9,8	3,1	0,0
	Emploi, ohésion sociale et Logement	3,8	1,8	0,0
	Équipement, Écologie	10,8	4,4	0,0
	Intérieur et ollectivités territoriales	9,2	23,9	0,0
	Jeunesse et Sports	1,9	0,4	0,0
	Justice	5,2	1,3	0,0
	Outre-mer	0,6	0,9	0,1
	Santé et Solidarités	7,7	4,2	0,0
	Services du Premier ministre	3,1	2,2	99,7
	Total	**100,0**	**100,0**	**100,0**
Service d'affectation	AC	77,5	52,3	25,1
	Autres EP	1,9	0,3	0,0
	Défense	9,6	3,8	0,0
	SD	10,6	43,5	74,9
	SDCN	0,4	ns	0,0
	Total	**100,0**	**100,0**	**100,0**
Région de fonction	Paris	88,3	57,3	35,5
	IDF hors Paris	9,6	5,3	9,3
	France hors IDF	2,1	15,3	52,8
	DOM-TOM	0,0	1,4	1,8
	Étranger	0,0	20,7	0,6
	Total	**100,0**	**100,0**	**100,0**
Sexe	Femme	31,3	22,7	30,0
	Homme	68,8	77,3	70,0
	Total	**100,0**	**100,0**	**100,0**
Âge	Moins de 30 ans	0,0	4,3	2,4
	30-39 ans	7,1	20,3	13,2
	40-49 ans	34,8	33,4	28,2
	50-59 ans	50,6	33,1	39,5
	60 ans et plus	7,5	9,0	16,7
	Total	**100,0**	**100,0**	**100,0**
Région de naissance	Paris	27,9	23,1	23,2
	IDF hors Paris	7,1	7,6	5,8
	France hors IDF	54,2	57,3	60,9
	DOM-TOM	0,0	0,7	0,7
	Étranger	10,8	11,3	9,4
	Total	**100,0**	**100,0**	**100,0**

Source : fichier général de l'État (FGE), Insee. Traitement DGAFP, bureau des statistiques, des études et de l'évaluation.

Champ : ministères. Emplois principaux, agents titulaires civils. Hors bénéficiaires d'emplois aidés. Métropole, DOM, COM et étranger.

Entre 2003 et 2007, la quasi-totalité des titulaires des corps ÉNA de juridiction, d'inspection et de contrôle a changé de ministère et les deux tiers des titulaires d'emplois du décret de 1955 ont changé de corps

Cette dernière partie porte uniquement sur les agents titulaires appartenant à la catégorie A+ au 31 décembre 2007 et qui étaient présents dans le FGE au 31 décembre 2003 : 436 titulaires des emplois de direction relevant du décret de 1955 ; 1 525 titulaires des corps ÉNA de juridictions administratives et financières; 2 143 titulaires des corps ÉNA de conception et de management

Tableau D 2.1-7 : Part des titulaires des emplois de direction relevant du décret de 1955 et des corps ÉNA ayant connu un changement entre 2003 et 2007, par sexe

(en %)

	Changement de ministère	Changement de corps	Changement de région
Emploi du décret 1955	**18,2**	**69,5**	**13,5**
Femme	16,8	71,5	9,5
Homme	18,7	68,6	15,4
ÉNA : Conception et management	**20,7**	**34,7**	**42,5**
Femme	24,8	40,8	34,3
Homme	19,5	32,9	44,8
ÉNA : Juridictions administratives et financières (dont Cour des comptes)	**98,8**	**22,6**	**29,8**
Femme	98,5	26,4	29,5
Homme	99	20,9	29,9

Source : fichier général de l'État (FGE), Insee. Traitement DGAFP, bureau des statistiques, des études et de l'évaluation.
Champ : ministères. Emplois principaux, agents titulaires civils présents à la fois au 31 décembre 2003 et au 31 décembre 2007. Hors bénéficiaires d'emplois aidés. Métropole, DOM, COM et étranger.
Lecture : 15,4 % des hommes et 9,5 % des femmes titulaires d'emplois relevant du décret 1955 ont changé de région entre 2003 et 2007.

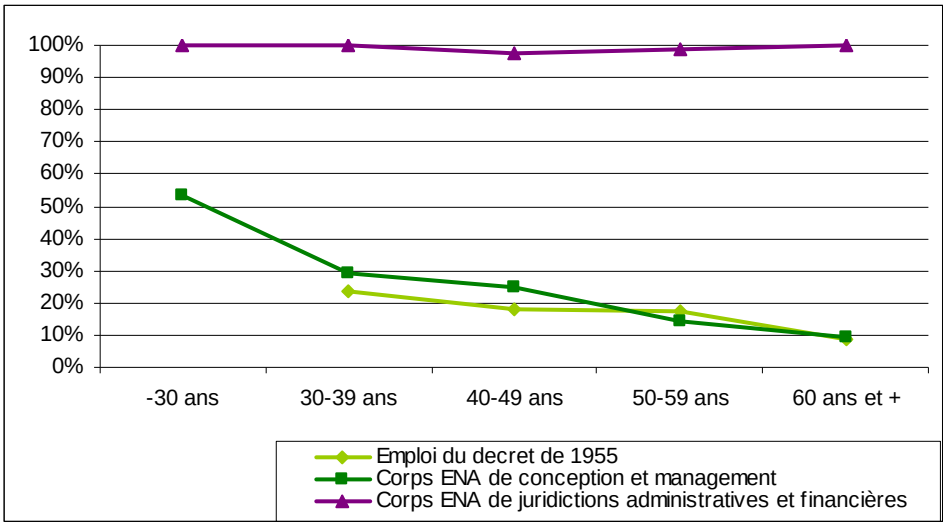
Chacune des populations constituées ici par regroupement de corps se distingue par une mobilité nettement supérieure aux deux autres *via* l'un des trois critères observés (voir le tableau D 2.1-6). Alors que « seulement » un cinquième des titulaires de corps ÉNA de conception et management et des titulaires des emplois relevant du décret de 1955 ont changé de **ministère** entre 2003 et 2007, c'est le cas de presque tous les titulaires de corps ÉNA de juridictions administratives et financières : alors qu'ils sont presque tous aux services du Premier ministre en 2007, plus de la moitié d'entre eux étaient rémunérés par le ministère de la Justice en 2003, et un tiers par le ministère de l'Économie, des Finances et de l'Industrie.
Plus d'un tiers des titulaires des corps ÉNA de conception et management et près d'un quart des titulaires des corps ÉNA de juridiction, d'inspection et de contrôle ont changé de **corps** entre 2003 et 2007. Dans le même temps, plus des deux tiers des titulaires des emplois relevant du décret de 1955 sont concernés : parmi eux, environ deux sur cinq étaient administrateurs civils en 2003 et environ un sur six sous-directeur d'administration centrale. Enfin, plus d'un titulaire des corps ÉNA de juridictions administratives et financières sur quatre et un titulaire des emplois relevant du décret de 1955 sur huit a changé de **région de fonction** entre 2003 et 2007, alors que plus de quatre titulaires de corps ÉNA de conception et management sur dix sont dans ce cas. Parmi ces derniers, un tiers travaillait à Paris et un tiers en province en 2003.

Parmi les titulaires d'emplois relevant du décret de 1955 et les titulaires de corps ÉNA de conception et management, les hommes changent plus souvent de région de fonction que les femmes entre 2003 et 2007 (voir le tableau D 2.1-6), alors qu'il n'y a pas d'écart entre les sexes chez les titulaires des corps ÉNA de juridictions administratives et financières. Du point de vue du changement de ministère, hommes et femmes titulaires des corps ÉNA de juridictions administratives et financières ou d'emplois relevant du décret de 1955 ont des taux de mobilité très proches. Concernant les corps ÉNA de conception et management fin 2007, la différence de mobilité entre hommes et femmes est de 5 points, 25 % des femmes relevant d'un ministère différent en 2003, contre 20 % des hommes. Quant au changement de corps, il est plus fréquent chez les femmes que chez les hommes, quelle que soit la population considérée.

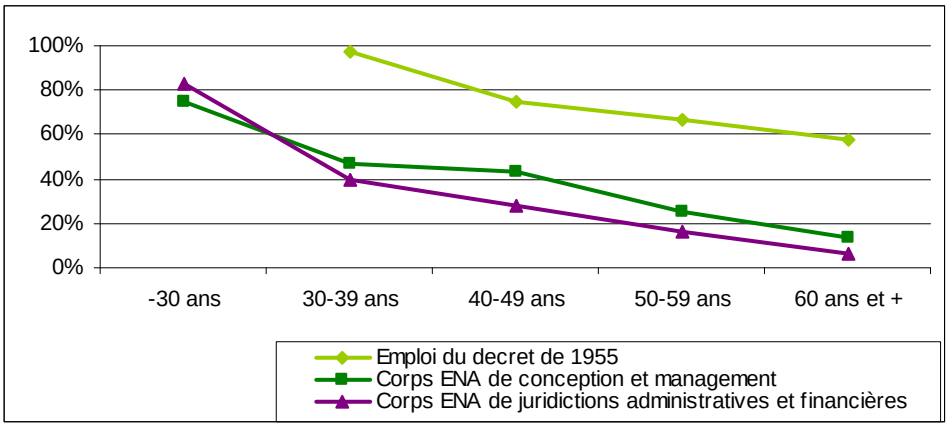
Par ailleurs, la mobilité décroît globalement avec l'âge, à deux exceptions près. La part des titulaires des corps ÉNA de juridictions administratives et financières ayant changé de ministère entre 2003 et 2007 est quasiment stable, autour de 100 %, dans toutes les tranches d'âge : on peut imaginer que la mobilité représente alors une caractéristique des fonctions occupées et des modes de gestion de la carrière propre à ces corps. Par ailleurs, la part des titulaires d'emplois relevant du décret de 1955 ayant changé de région de fonction entre 2003 et 2007 s'établit autour de 10 % quel que soit l'âge, soit au niveau le plus faible par rapport aux autres populations.

Graphiques D 2.1-7 : Part des titulaires des emplois de direction relevant du décret de 1955 et des corps ÉNA ayant connu un changement entre 2003 et 2007, par sexe et par tranche d'âge
(en %)

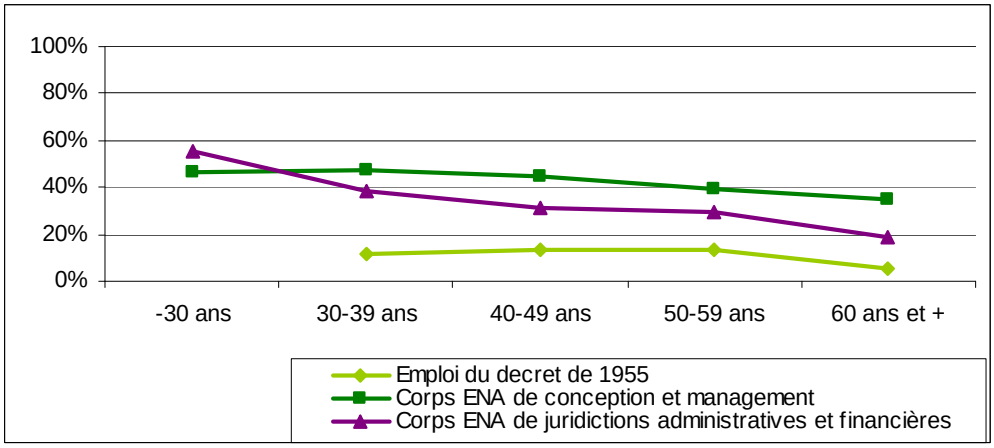
Graphique D 2.1-7.a : Changement de ministère



Graphique D 2.1-7.b : Changement de corps



Graphique D 2.1-7.c : Changement de région de fonction



Sources : fichier général de l'État (FGE), Insee. Traitement DGAFP, bureau des statistiques, des études et de l'évaluation.
Champ : ministères. Emplois principaux, agents titulaires civils. Hors bénéficiaires d'emplois aidés. Métropole, DOM, COM et étranger.

Encadré 6 : Éléments de parcours des emplois relevant du décret de 1955 et des corps ÉNA

Tous les **directeurs-adjoints** en fonction au 31 décembre 2007 étaient sous-directeurs d'administration centrale cinq ans avant. Parmi les titulaires **chefs de service** fin 2007, la moitié étaient également sous-directeurs d'administration centrale cinq ans avant, les autres pouvant être en 2003 administrateurs civils (16 %), membres de corps d'inspection (6 %) ou conseillers des Affaires étrangères (3 %).
Le vivier des **sous-directeurs d'administration centrale** au 31 décembre 2007 est lui aussi fragmenté : un peu plus de la moitié étaient administrateurs civils cinq ans avant ; environ 10 % étaient conseillers des Affaires étrangères ; 8 % sous-préfets ; 6 % magistrats et 5 % ingénieurs.

Parmi les **titulaires de corps ÉNA de juridictions administratives et financières** qui ont changé de corps entre 2003 et 2007, 54,9 % sont magistrats des cours administratives d'appel et tribunaux administratifs, 18,3 % de la Cour des comptes et 14,8 % des chambres régionales des comptes au 31 décembre 2007.
Un tiers des **magistrats de la Cour des comptes** était dans le corps des administrateurs civils en 2003, et plus d'un quart dans le corps des magistrats des chambres régionales des comptes.
La situation antérieure des **magistrats des chambres régionales des comptes** est un peu plus variée : en 2003, un quart d'entre eux était administrateur civil, un cinquième magistrat des cours administratives d'appel et tribunaux administratifs et un sur dix était sous-préfet. Les **magistrats titulaires des cours administratives d'appel et tribunaux administratifs** au 31 décembre 2007 ont pour leur part un vivier plus varié : en 2003, seulement 14,3 % d'entre eux étaient administrateurs civils, 8,5 % étaient directeurs, attachés principaux ou attachés en préfecture, 8,5 % étaient détachés sur des emplois non titulaires (sans précision) et 7,4 % étaient attachés d'administration centrale, en catégorie A.

Enfin, parmi les titulaires des **corps ÉNA de conception et management** qui ont changé de corps entre 2003 et 2007, plus de la moitié appartient au corps des administrateurs civils au 31 décembre 2007, 21 % sont sous-préfets et 18 % sont membres du corps des conseillers des affaires étrangères.
Le vivier des **administrateurs civils** de 2007 est principalement constitué par les attachés d'administration centrale (25 %), mais aussi les magistrats (11 %) et sous-préfets (18,5 %). Dans ce dernier cas, il s'agit plutôt d'agents mis en situation de détachement revenus dans leur corps d'origine après quelques années.
Plus d'un tiers des titulaires du corps des **sous-préfets** fin 2007 étaient en effet administrateurs civils fin 2003.
Enfin, près de la moitié des membres du corps des **conseillers des Affaires étrangères** au 31 décembre 2007 appartenaient au corps des secrétaires des Affaires étrangères et 11% au corps des administrateurs civils fin 2003.

Ces mobilités distinctes renvoient à des modes de gestion des carrières différenciés selon les corps, induisant des contraintes de mobilité spécifiques : la forte part d'agents ayant changé de corps entre 2003 et 2007 parmi les titulaires d'emplois relevant du décret de 1955 reflète, par exemple, la nature de ces emplois fonctionnels, sur lesquels les agents titulaires sont détachés de leur corps pour une durée de trois ans renouvelable une fois.
Des travaux d'approfondissement par la DGAFP permettront de contextualiser et d'enrichir ces premiers résultats. Par ailleurs, des travaux plus qualitatifs sont indispensables pour comprendre les temporalités et les formes de causalité qui relient entre eux ces différentes formes de mobilités : on peut imaginer qu'un administrateur civil candidat à un emploi de direction relevant du décret de 1955 soit obligé de changer de région de fonction, ce type d'emploi se raréfiant dans le contexte de la réforme de l'État. Mais il est également possible que la nomination sur un emploi de direction vienne couronner une carrière jugée exemplaire ou brillante, dont la mobilité peut représenter un aspect incontournable. Une convention de recherche entre la DGAFP et le Centre Maurice Halbwachs du CNRS apportera à partir de 2012 des éléments explicatifs sur la question des mobilités et des carrières dans les corps constituant l'encadrement supérieur des ministères.
Ce premier état des lieux quantitatif et démographique de la catégorie A+ dans les ministères est donc destiné à ouvrir des pistes d'approfondissements. Sur la question des trajectoires et des mobilités, les aspects statistiques pourront également être considérablement enrichis : le fichier général de l'État peut désormais être « chaîné » sur cinq années consécutives, afin de suivre tous les agents des ministères ; le panel des agents de l'État permet quant à lui de reconstituer des trajectoires beaucoup plus longues, puisqu'il commence en 1978, mais seulement pour un entrant sur douze dans la fonction publique de l'État[5].

[5] Le panel des agents de l'État est issu des fichiers de paie des agents de l'État collectés par l'Insee depuis 1978. Il présente un taux d'échantillonnage au 1/12ème des agents de l'État et est réalisé dans les mêmes conditions que le panel DADS (pour les salariés du privé). Constitué à titre expérimental par l'Insee en 2007, ce fichier d'étude a été transmis au bureau des statistiques, des études et de l'évaluation (cf. service statistique ministériel Fonction publique) au printemps 2009. Les données utilisées couvrent la période 1978 à 2006, voir la Vue 2.1 dans la partie II de ce rapport.

Bibliographie

BAEHR, A., BRENOT-OULDALI, A. et LAPINTE, A. (2009), « L'emploi dans les trois fonctions publiques en 2007 », *Rapport annuel sur l'état de la fonction publique*, *Vol. 1, Faits et chiffres 2008-2009*, DGAFP, La Documentation française.

BOUNAKHLA, N. (2009) « Les recrutements externes dans la fonction publique de l'État en 2007 », *Rapport annuel sur l'état de la fonction publique, Vol. 1, Faits et chiffres 2008-2009*, DGAFP, La Documentation française.

SILGUY, Y.-T. de (2003), *Moderniser l'État : l'encadrement supérieur*, rapport au ministre de la FP, de la Réforme de l'État et de l'Aménagement du territoire.

DGAFP, Communication (2009) *La place des femmes dans l'encadrement supérieur de la fonction publique*, coll. Ressources humaines.

IDMACHICHE, S. (2008) « Les mobilités des agents titulaires civils des ministères », *Rapport annuel sur l'état de la fonction publique, Vol. 1, Faits et chiffres 2007-2008,* DGAFP, La Documentation française.

- IDMACHICHE, S., REYNAUD, D. (2011, à paraître), « Les entrées et les sorties de personnels dans la fonction publique de l'État : premières estimations annuelles », DGAFP.

LAPINTE, A. (2011) « La situation en 2007 des non titulaires présents dans la fonction publique de l'État en 2003 », *Dossier 1.1, Rapport annuel sur l'état de la fonction publique, partie II Faits et chiffres 2010-2011,* DGAFP, La Documentation française.

PRADA, J. (1994) *Rapport sur l'encadrement supérieur de l'État*, rapport au ministre de la fonction publique, M. Rossinot.

Dossier 2
L'encadrement supérieur dans la fonction publique

2.2 Les personnels de direction dans la fonction publique hospitalière

Odile Romain
Séverine Buisine
CNG[1]

Les personnels de direction de la fonction hospitalière sont composés de deux corps – les directeurs d'hôpital et les directeurs d'établissement sanitaire, social et médico-social – aux caractéristiques assez distinctes d'un corps à l'autre.
Le corps des directeurs d'hôpital (DH) est composé majoritairement d'hommes (62 %), avec un effectif en baisse progressive depuis 2008. En revanche, le corps des directeurs d'établissement sanitaire, social et médico-social (D3S) tend à se féminiser au cours de ces dernières années, avec un effectif en croissance régulière. Les femmes sont plus jeunes que les hommes, quel que soit le corps de directeur.
La répartition par grade fait apparaître une situation particulière pour les directeurs d'hôpital avec près de 70 % de l'effectif en hors classe. Les fonctions de chef d'établissement sont encore largement assurées par des hommes. L'ancienneté dans le corps est en relation avec la structure par âge. Une densité plus importante est observée chez les DH avec un ratio d'au moins quatre directeurs par établissement, contre moins de deux directeurs par établissement, chez les D3S.
Le concours reste le principal mode d'entrée et la retraite le mode de sortie le plus fréquent, quel que soit le corps.

Encadré 1 : Définitions et méthodes

Les tableaux présentés dans cette étude ont été établis à partir de l'exploitation des bases de données issues de l'application GIDHES (Gestion informatisée des directeurs d'hôpital et des directeurs d'établissement sanitaire social et médico-social), système de gestion informatisé qui permet de gérer les deux corps de direction de la fonction publique hospitalière.

L'application a été conçue en 1992 pour gérer le corps des directeurs d'hôpital (DH) et a été étendue aux directeurs d'établissements sanitaires et sociaux (DESS) en 1996 et aux directeurs d'établissements sociaux et médico-sociaux (DESMS) en 2001.

En 2007, le corps des DESS et celui des DESMS a été fusionné pour créer le statut des Directeurs d'établissement sanitaire, social et médico-social (D3S).

Il s'agit donc de deux bases de données distinctes, mais avec une organisation des données et des fonctionnalités identiques.

Les données comprennent des informations sur les personnels, les établissements et les emplois, et permettent d'assurer au niveau national les principales fonctions de la gestion des carrières des deux corps de direction.

Cette application servira également en 2010 à la prise en charge par le CNG de la gestion nationale des directeurs des soins (1 000 personnes).

Régis par les décrets statutaires du 2 août 2005, les directeurs d'hôpital (DH) constituent un corps de catégorie A de la fonction publique hospitalière, tout comme les directeurs d'établissement sanitaire, social et médico-social (D3S) qui relèvent du décret statutaire du 26 décembre 2007.

Les chefs d'établissement sont les représentants légaux de leur établissement. Ils conduisent sa politique générale et assurent le règlement des affaires générales de l'hôpital. En tant que directeurs adjoints, ils sont à la tête de directions fonctionnelles relatives aux finances, aux ressources humaines, aux services économiques et logistiques, aux travaux et équipements, à la communication et à la qualité du service.

La loi n° 2009-879 du 21 juillet 2009 portant réforme de l'hôpital et relative aux patients, à la santé et aux territoires (HPST), conforte et renforce le rôle du directeur.

[1] Centre national de gestion des praticiens hospitaliers et des personnels de direction de la fonction publique hospitalière.

Comme par le passé, le directeur représente l'établissement dans les actes de la vie civile et agit en justice au nom de l'établissement. Il nomme les personnels non médicaux et a autorité sur l'ensemble des personnels de l'établissement.
Désormais, le directeur propose au directeur général du Centre national de gestion la nomination des directeurs adjoints et des directeurs des soins de l'établissement, après avis de la commission administrative paritaire compétente.

Mais la loi marque une évolution notable dans les établissements publics de santé (EPS) en transférant au directeur l'essentiel des pouvoirs détenus par le conseil d'administration qui devient, dans ces établissements, le conseil de surveillance. En particulier, la loi HPST renforce les pouvoirs du directeur concernant l'organisation interne de l'établissement. La loi prévoit que le directeur (en lieu et place de l'ancien conseil d'administration) définit l'organisation de l'établissement en pôles d'activité conformément au projet médical d'établissement. Le directeur de l'EPS propose au directeur du CNG la nomination des praticiens hospitaliers, c'est également lui qui a désormais compétence pour nommer les chefs de pôles.

L'article L. 6143-7-2 du Code de la santé publique prévoit que le directeur est nommé :
- pour les centres hospitaliers universitaires (CHU), par décret sur le rapport du ministre chargé de la santé et du ministre chargé de l'université et de la recherche ;
- pour les centres hospitaliers régionaux (CHR), par décret sur le rapport du ministre chargé de la santé ;
- pour les autres établissements, par arrêté du directeur général du CNG, sur la base d'une liste comportant au moins trois noms de candidats proposés par le directeur général de l'Agence régionale de santé (ARS) et après avis du président du conseil de surveillance et de la commission administrative paritaire nationale.

C'est une procédure de nomination similaire qui est mise en place pour les D3S. Cependant, en ce qui concerne les établissements sanitaires, sociaux et médico-sociaux, c'est le représentant de l'Etat dans le département qui est compétent et non pas le directeur de l'agence régionale de santé.

Deux corps de directeurs à l'évolution diamétralement opposée

Au 31 décembre 2009, on recense 3 488 directeurs d'hôpital, soit 3 % de moins qu'en 1999. À la même date, les directeurs d'établissement sanitaire, social et médico-social sont au nombre de 1 819, soit 51% de plus qu'en 1999.

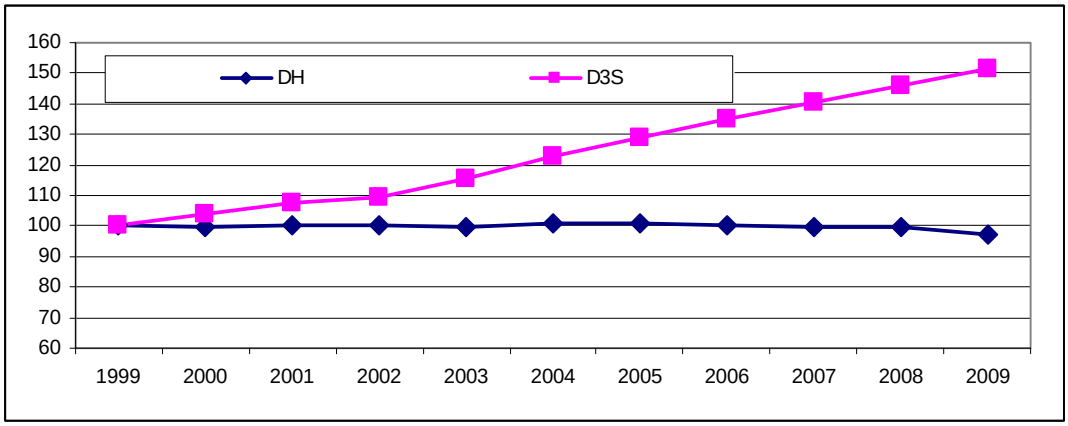
Tableau D 3.2-1 : Évolution des effectifs des personnels de direction de 1999 à 2009

Corps	Année 1999	Année2009	Évolution 1999-2009		Évolution moyenne annuelle (en %)
			En effectif	(en %)	
Directeur d'hôpital (DH)	3 596	3 488	-108	-3,0	-0,3
Directeur d'établissement sanitaire, social et médico-social (D3S)	1 202	1 819	617	51,3	4,2

Source : GIDHES, CNG.

Après avoir connu une quasi-stabilité autour de (3 600) depuis 1999, l'effectif des DH amorce une baisse à partir de 2007 (-3%). A contrario, l'effectif des D3S connaît une hausse notable tout au long de la période 1999-2009 (+51%).

Graphique D 2.2-1 : Évolution des effectifs des DH et des D3S de 1999 à 2009 (effectifs au 31 décembre de l'année)



Source : GIDHES, CNG.

Des personnels de direction exerçant majoritairement en établissement

La répartition par position est quasi identique pour les deux corps de direction. Quelle que soit l'année, la grande majorité des directeurs exercent dans les établissements relevant de la fonction publique hospitalière (plus de 80 % des DH et plus de 90 % des D3S).
Les détachements arrivent en seconde position et sont en forte augmentation. En effet, ils passent de 5,7 % à 9,7 % pour les DH et de 2,4 % à 3,6 % pour les D3S sur la période 1999 et 2009.

Tableau D 2.2-2 : Évolution des effectifs des personnels de direction de 1999 à 2009 selon la position

Corps	Position	Année 1999		Année 2009		Évolution 1999-2009		Évolution moyenne annuelle (en %)
		En effectif	Part (en %)	En effectif	Part (en %)	En effectif	Part (en %)	
Directeur d'hôpital (DH)	En établissement	3 236	90,0	2 856	81,9	-380	-11,7	-1,2
	Détachement	204	5,7	338	9,7	134	65,7	5,2
	Mis à disposition	65	1,8	122	3,5	57	87,7	6,5
	Disponibilité	64	1,8	105	3,0	41	64,1	5,1
	Recherche d'affectation	0	0,0	28	0,8	28	-	-
	Autres positions	27	0,8	39	1,1	12	44,4	3,7
	Total	**3 596**	**100**	**3 488**	**100**	**-108**	**-3,0**	**-0,3**
Directeur d'établissements sanitaire, social et médico-social (D3S)	En établissement	1 113	92,6	1681	92,4	568	51,0	4,2
	Détachement	29	2,4	66	3,6	37	127,6	8,6
	Mis à disposition	7	0,6	16	0,9	9	128,6	8,6
	Disponibilité	16	1,3	30	1,6	14	87,5	6,5
	Recherche d'affectation	0	0,0	13	0,7	13	-	-
	Autres positions*	37	3,1	13	0,7	-24	-64,9	-9,9
	Total	**1 202**	**100**	**1819**	**100**	**617**	**51,3**	**4,2**

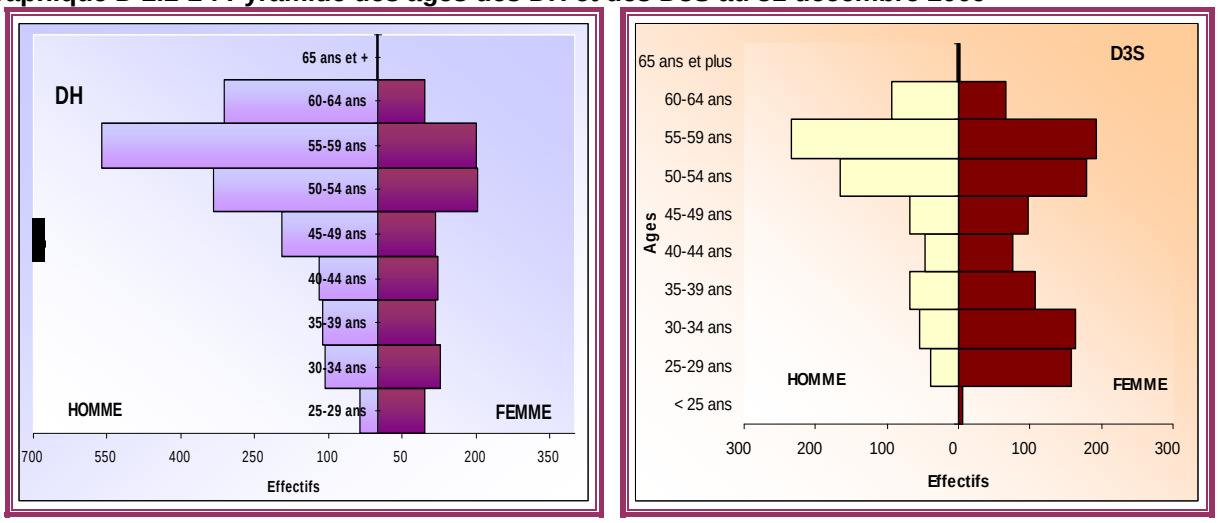
Source : GIDHES, CNG.
* Autres positions : congé de longue durée, congé de longue maladie, congé parental, cessation progressive d'activité, suspension, congé spécial et congé de fin d'activité.

On constate que l'effectif des directeurs d'hôpital exerçant en établissement a baissé de manière sensible (-12%) au profit des détachements, mises à disposition et disponibilités.
La montée en charge de la recherche d'affectation mise en place par le CNG en 2008 se poursuit en 2009.
La recherche d'affectation est une position d'activité transitoire de deux ans maximum qui a pour objectif de permettre aux personnels de direction de réaliser une mobilité professionnelle soit à leur demande soit à la demande de l'institution en bénéficiant d'un accompagnement adéquat. À l'issue des deux ans, si un retour à l'emploi n'est pas effectif, le directeur est soit placé en disponibilité d'office, soit admis à la retraite s'il remplit les conditions nécessaires.

Une majorité d'hommes chez les directeurs d'hôpital, mais une majorité de femmes chez les directeurs d'établissement sanitaire, social et médico-social

L'évolution d'ensemble se caractérise par une féminisation lente mais continue, avec un déséquilibre entre les deux corps de directeurs.

Graphique D 2.2-2 : Pyramide des âges des DH et des D3S au 31 décembre 2009



Source : GIDHES, CNG.

Le corps des directeurs d'hôpital est composé majoritairement d'hommes (62 %). On observe cependant une tendance à la féminisation depuis quelques années : la part des femmes progresse lentement passant de 31 % en 1999 à 38 % en 2009. La classe d'âge la plus jeune (25-29 ans) voit même son ratio hommes/femmes inversé : 2,5 femmes pour 1 homme.

C'est à partir de 45 ans que le nombre d'hommes dépasse celui des femmes. Chez les plus de 60 ans, on compte plus de trois hommes pour une femme. La pyramide des âges des DH, en forme de champignon, confirme un vieillissement des directeurs d'hôpital. L'âge moyen est, en effet, passé de 46,7 ans en 1999 à 49,9 ans en 2009.
Les hommes sont plus âgés. Ils ont en moyenne 5,5 ans de plus que les femmes : 52 ans, contre 46,5 ans.

La féminisation du corps des D3S s'accélère avec 58 % de l'effectif en 2009, contre 45 % en 1999. Les femmes occupent une part importante dans chaque tranche d'âge. Toutefois, à partir des 55 ans et plus, le rapport s'équilibre et s'inverse même au profit des hommes.
Un rajeunissement est observé chez les D3S entre 1999 et 2009. L'âge moyen est passé de 49,0 ans en 1999 à 44,9 ans en 2009. L'âge moyen des femmes (44,4 ans) est largement inférieur à celui des hommes (50,2 ans).

La forme particulière de la pyramide des âges des D3S confirme un léger rajeunissement du corps. La classe modale est celle des 55-59 ans et représente 24 % de l'effectif. Ainsi, près d'un tiers des directeurs sera admis à la retraite dans les dix ans à venir.

Des répartitions par grade très différentes pour les deux corps de directeur

La répartition par grade des DH assez originale découle, d'une part, de la structure du corps qui dénote un renouvellement limité, et, d'autre part, des reclassements consécutifs à la réforme statutaire de 2005, qui a fait passer le corps de trois à deux grades. Près de 70 % de l'effectif des directeurs d'hôpital sont positionnés en hors Classe.
Les DH de la classe normale, comptant au moins de dix ans d'ancienneté et bénéficiant d'évaluations favorables, sont promouvables en Hors classe.
35% des directeurs de la hors classe sont des femmes, contre 57% des directeurs de la classe normale.
Néanmoins la féminisation du corps s'est accrue depuis ces dernières années, en particulier en classe normale.

Parmi les directeurs nommés sur emploi fonctionnel (200), 31 sont des femmes, soit moins de 16 % des directeurs nommés. Parmi les emplois fonctionnels directeurs des CHU-CHR, accédant à la hors échelle C, il n'y a que deux femmes pour 29 postes.

Tableau 2.2-3 : Effectifs des personnels de direction selon le sexe et le grade au 31 décembre 2009

Corps	Sexe	Classe normale		Hors classe			Emploi fonctionnel		Total	
		Effectif	Part au dernier échelon (en %)	Effectif	Part au dernier échelon (en %)	Echelon fonctionnel (en %)	Effectif	Part au dernier échelon (en %)	Effectif	Part (en %)
Directeur d'hôpital (DH)	**Femmes**	351	14,0	695	20,0		31		1077	37,7
	Hommes	313	16,3	1297	35,7		169		1779	62,3
	Total	**664**	**15,1**	**1992**	**30,2**		**200**		**2856**	**100**
	Part (en %)	23,2		69,7			7,0		100	
Directeur d'établissements sanitaire, social et médico-social (D3S)	**Femmes**	598	8,7	368	0,5	0,0			966	57,4658
	Hommes	323	12,4	392	3,1	0,3			715	42,5342
	Total	**921**	**10,0**	**760**	**1,8**	**0,1**			**1681**	**100**
	Part (en %)	54,8		45,2			-------		100	

Source : GIDHES, CNG.

Concernant les D3S, la répartition par grade est plus classique, avec 55% de l'effectif des D3S en classe normale et 45% en hors classe.
Dans la hors classe, les hommes sont majoritaires, avec 52 %. Pour la classe normale, les femmes représentent 65 % des directeurs. Ce fort mouvement de féminisation est à mettre en relation avec le rajeunissement du corps des D3S, favorisé par la fusion des deux anciens corps de DESS et DESMS.

La part des femmes ayant atteint le dernier échelon de leur classe reste inférieure à celle des hommes, quels que soient le corps et la classe. Toutefois, l'entrée importante de femmes dans le corps au cours des dernières années devrait infléchir cette tendance à leur profit au cours des prochaines années par un accès à la hors classe.

Les hommes largement majoritaires parmi les chefs d'établissement

Sur les 2 856 DH exerçant en établissement, 617 sont chefs d'établissement soit 22 % des effectifs. Une très large majorité des directions d'établissement sont occupées par des hommes (84 %) pour 16 % de femmes.

Au total, 29 % des hommes sont des chefs d'établissement, contre seulement 9 % des femmes. Elles sont encore moins nombreuses à la tête des établissements hospitaliers les plus importants. Parmi les CHU/CHR, seules deux femmes sont chefs d'établissement. Par contre, dans les hôpitaux locaux et EHPAD/maison de retraite, elles occupent près de 30 % des postes de direction. Les emplois de directeur adjoint sont pourvus à 44 % par des femmes.

Tableau D 2.2-4 : Effectif des personnels de direction par catégorie d'établissement selon le type d'emploi

Catégorie d'établissement		Chef d'établissement			Directeur adjoint			Total directeurs		
		Total	Part (en %)	Part des femmes (en %)	Total	Part (en %)	Part des femmes (en %)	Total	Part (en %)	Part des femmes (en %)
Directeur d'hôpital (DH)	Ensemble des CHU-CHR	30	4,9	6,7	796	35,6	46,6	826	28,9	45,2
	CH	460	74,6	13,3	1 409	62,9	42,4	1 869	65,4	35,2
	HL	83	13,5	28,9	26	1,2	30,8	109	3,8	29,4
	EHPAD - Maisons de retraite	44	7,1	27,3	8	0,4	25,0	52	1,8	26,9
	Total	**617**	**100**	**16,0**	**2 239**	**100**	**43,7**	**2 856**	**100**	**37,7**
Directeur d'établissement sanitaire, social et médico social (D3S)	CH - CHS	27	2,3	40,7	196	37,5	62,8	223	13,3	60,1
	CHU-CHR	0	0,0	---	19	3,6	94,7	19	1,1	94,7
	CLMS	8	0,7	37,5	7	1,3	71,4	15	0,9	53,3
	Direction commune	48	4,1	56,3	29	5,5	69,0	77	4,6	61,0
	EHPAD	84	7,3	60,7	8	1,5	62,5	92	5,5	60,9
	Etablissements sociaux	271	23,4	38,7	165	31,5	59,4	436	25,9	46,6
	HL	148	12,8	52,0	63	12,0	84,1	211	12,6	61,6
	Maisons de retraite	572	49,4	59,4	36	6,9	83,3	608	36,2	60,9
	Total	**1 158**	**100**	**53,0**	**523**	**100**	**67,3**	**1 681**	**100**	**57,5**

Source : GIDHES, CNG.

Pour les D3S, on enregistre 1 158 chefs d'établissement, soit 69 % du corps. Le taux de féminisation relativement élevé (57,5%) l'est moins en ce qui concerne les chefferies. Globalement, les chefs d'établissement femmes sont légèrement plus nombreuses que leurs collègues masculins (53 %). Mais il convient absolument d'affiner l'analyse : parmi le vivier des 966 femmes appartenant au corps des D3S, près des deux tiers sont chefs d'établissement, tandis que plus des trois quarts des D3S hommes occupent des postes de direction.
Près de 60 % des postes de direction des maisons de retraite et des EHPAD sont occupés par des femmes. A contrario, dans les établissements sanitaires (CH-CHS et CLMS) et les établissements sociaux, les femmes occupent à peine 40% des chefferies.

L'ancienneté dans le corps diffère d'un corps à l'autre

En moyenne et tous sexes confondus, les DH comptent une ancienneté moyenne dans le corps de 20 ans. Les femmes enregistrent une ancienneté moyenne dans le corps inférieure de 5 ans à celle des hommes. Cet écart résulte de la structure par âge des hommes et des femmes DH, plus nombreuses dans les classes d'âge jeunes.
Il en est de même lorsque l'on observe l'ancienneté médiane : 50 % des femmes ont une ancienneté inférieure à 16 ans, contre 24 ans pour les hommes.

L'ancienneté dans le corps des D3S varie de moins d'un an à moins de 30 ans. L'ancienneté moyenne des directeurs D3S est de 7,5 ans pour les femmes et 9,5 ans pour les hommes. 66 % des femmes ont une ancienneté dans le corps inférieure à dix ans, contre 53 % pour les hommes.
En mettant en parallèle l'ancienneté dans le corps des DH et celle des D3S, on constate que le corps des D3S opère un renouvellement avec une entrée plus importante de femmes dans le corps, alors que celui des DH a tendance à vieillir.

Tableau D 2.2-5 : Répartition des personnels de direction selon l'ancienneté dans le corps

Ancienneté dans le corps		Femmes		Hommes		Total	
		En effectif	Part (en %)	En effectif	Part (en %)	En effectif	Part (en %)
Directeur d'hôpital (DH)	< à 5 ans	120	11,1	117	6,6	237	8,3
	de 5 à 9 ans	232	21,5	180	10,1	412	14,4
	de 10 à 14 ans	139	12,9	165	9,3	304	10,6
	de 15 à 19 ans	146	13,6	242	13,6	388	13,6
	de 20 à 24 ans	155	14,4	256	14,4	411	14,4
	de 25 à 29 ans	147	13,6	314	17,7	461	16,1
	de 30 à 34 ans	98	9,1	361	20,3	459	16,1
	> à 34 ans	40	3,7	144	8,1	184	6,4
	Total	**1 077**	**100**	**1 779**	**100**	**2 856**	**100**
	ancienneté moyenne	*16,8 ans*		*21,9 ans*		*20,0 ans*	
	ancienneté médiane	*15,9 ans*		*23,9 ans*		*20,0 ans*	
Directeur d'établissement sanitaire, social et médico social (D3S)	< 5 ans	338	35,0	172	24,1	510	30,3
	5-9 ans	301	31,2	210	29,4	511	30,4
	10-14 ans	302	31,3	246	34,4	548	32,6
	> à 14 ans	25	2,6	87	12,2	112	6,7
	Total	**966**	**100**	**715**	**100**	**1 681**	**100**
	Ancienneté moyenne	*7,5 ans*		*9,5 ans*		*8,4 ans*	
	Ancienneté médiane	*6,4 ans*		*9,0 ans*		*7,0 ans*	

Source : GIDHES, CNG.

Un ratio de quatre directeurs par établissement chez les DH, contre un directeur par établissement chez les D3S

Dans les centres hospitaliers, qui comptent des effectifs plus nombreux, la densité est de 3,6 DH par établissement, soit légèrement en dessous de la densité moyenne observée (4,2). Ce sont, sans surprise, les centres hospitaliers universitaires/ centres hospitaliers régionaux (CHU/CHR) qui emploient le plus de directeurs d'hôpital (26 directeurs par établissement). Dans les plus petites structures, telles que les maisons de retraites ou les hôpitaux locaux, la densité avoisine celle constatée pour les D3S (moins de deux directeurs par établissement). Ce constat résulte du fait que dans ces petites structures, le faible effectif ne nécessite pas une équipe importante de direction.

Concernant les DH, 617 chefs d'établissement sont comptabilisés pour les 686 établissements observés. 2 239 directeurs exercent donc en tant que directeurs adjoints, soit plus des trois quarts des DH.
L'écart observé entre le nombre d'établissements et le nombre de chefs d'établissement résulte notamment des directions communes, situation observée plus particulièrement dans les centres hospitaliers et les hôpitaux locaux.

Contrairement aux DH, le corps des D3S compte peu de directeurs adjoints. Seuls les établissements sociaux connaissent une densité supérieure à la moyenne nationale (1,2). A l'instar des DH, les CHU/CHR affichent une densité très largement supérieure à la moyenne nationale. Il faut souligner que ces grandes structures disposent souvent de services d'hospitalisation à domicile, de gériatrie, etc., qui peuvent nécessiter la compétence d'un D3S.

Sur les 1 681 directeurs D3S, on compte 1 158 directeurs chefs d'établissement, pour les 1 417 établissements concernés.

523 assurent la fonction de directeurs adjoints, soit 31 % des directeurs. Il faut noter que parmi les 1 417 établissements d'affectation figurent des établissements publics de santé dont les postes de direction sont occupés en quasi-totalité par des DH.

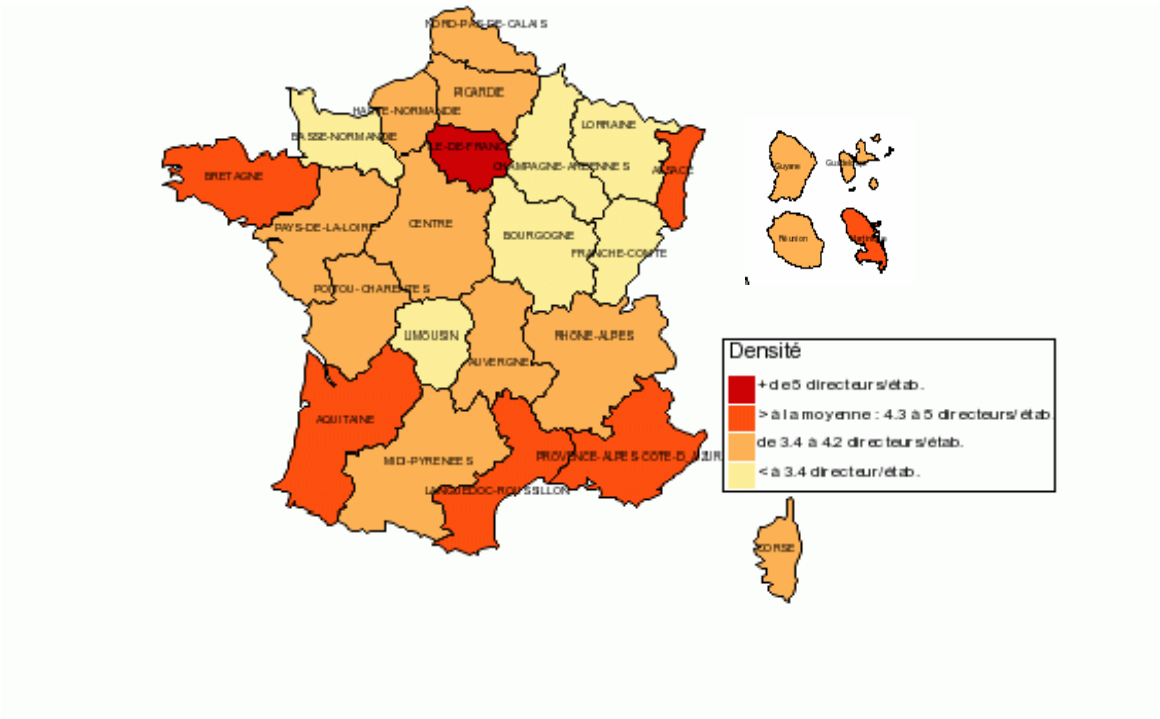
Tableau D 2.2-6 : Densité des personnels de direction selon les types d'établissement au 31 décembre 2009

Catégorie d'établissement		Nombre de directeurs en établissement	Nombre d'établissement	Densité	Nombre de chefs d'établissement	Nombre de directeurs adjoints	
						Effectif	Part (en %)
Directeur d'hôpital (DH)	CHU-CHR (*Hors AP-HP, AP-HM et HCL*)	460	29	15,9	27	433	94,1
	Ensemble des CHU-CHR	826	32	25,8	30	796	96,4
	CH	1 869	515	3,6	460	1409	75,4
	Hôpital local	109	93	1,2	83	26	23,9
	EHPAD - Maison de retraite	52	46	1,1	44	8	15,4
	Total	**2 856**	**686**	**4,2**	**617**	**2239**	**78,4**
Directeur d'établissement sanitaire, social et médico social (D3S)	CH	223	185	1,2	27	196	87,9
	CHU-CHR	19	8	2,4	0	19	100,0
	Centre de long et moyen séjour	15	14	1,1	8	7	46,7
	Direction commune	77	58	1,3	48	29	37,7
	EHPAD	92	87	1,1	84	8	8,7
	Établissements sociaux	436	289	1,5	271	165	37,8
	Hôpital local	211	186	1,1	148	63	29,9
	Maison de retraite	608	590	1	572	36	5,9
	Total	**1 681**	**1417**	**1,2**	**1158**	**523**	**31,1**

Source : GIDHES, CNG.

La répartition régionale des DH révèle des disparités. En effet, six régions enregistrent un ratio supérieur à la moyenne nationale. Il s'agit de l'Île-de-France (8,0 directeurs par établissement), PACA (5,0), l'Aquitaine (4,7), le Languedoc-Roussillon (4,4), l'Alsace (4,3) et enfin la Bretagne (4,3). La présence de l'AP-HP et l'AP-HM expliquent le ratio élevé de l'Île-de-France et de PACA. Concernant Rhône-Alpes, c'est le poids des hospices civils de Lyon qui permet à la région d'atteindre la moyenne nationale.

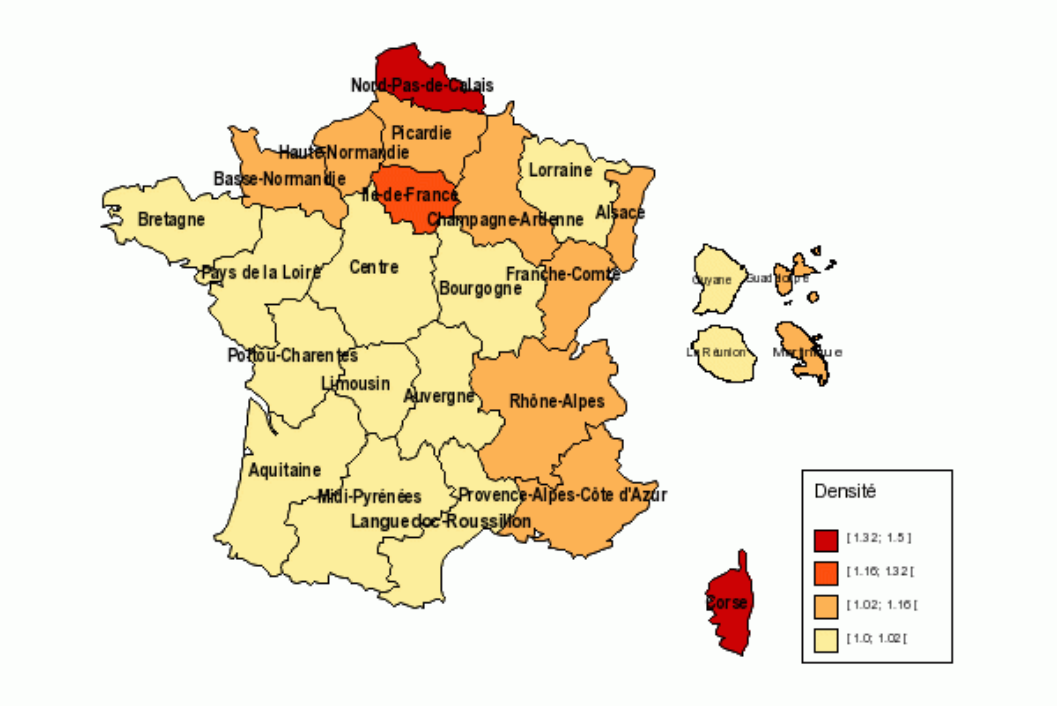
Carte D 2.2-1 : Densité des directeurs d'hôpital par établissement au 31 décembre 2009



Source : GIDHES, CNG- Articque, Cartes et Données.

En revanche, la répartition régionale des D3S ne fait pas apparaître d'écart significatif, la densité varie entre 1,0 et 1,2 directeur par établissement. Le Nord-Pas-de-Calais (1,5 directeur par établissement), l'Île-de-France (1,4 directeur par établissement) et la Corse (3 D3S pour 2 établissements) font exception, puisqu'elles sont au-dessus de la moyenne nationale (1,2).

Carte D 2.2-2 : Densité des directeurs d'établissements sanitaire, social et médico-social par établissement au 31 décembre 2009



Source: GIDHES, CNG- Articque, Cartes et Données

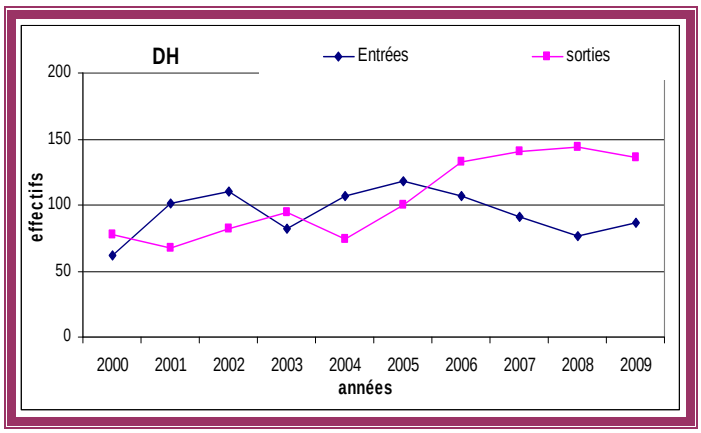
Le concours est le principal mode d'entrée et la retraite le principal mode de sortie

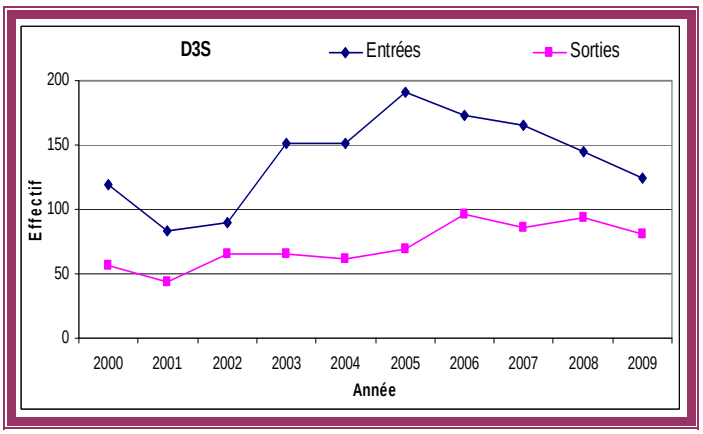
De 2000 à 2009, 941 personnes ont intégré le corps des directeurs d'hôpital, mais il est à noter que le recrutement n'a pas été stable sur l'ensemble de la période. Il varie d'une année à l'autre selon les places offertes au concours et au tour extérieur (liste d'aptitude). On retiendra simplement les deux pics relatifs aux années 2002 (110 entrées) et 2005 (118 entrées).

Les sorties, quant à elles, sont plus nombreuses que les entrées sur la période considérée (1 047 sorties). En nette progression depuis 2004, le niveau des sorties dépasse celui des entrées depuis 2006, conduisant ainsi un solde négatif des entrées-sorties dans le corps.

Les entrées des D3S affichent une progression constante de 2001 à 2005 avant d'amorcer une légère baisse. Au total, 1 394 agents sont nommés dans le corps des D3S sur la période observée, tandis que 717 sorties sont constatées.
Quelle que soit l'année considérée, le solde entrées-sorties reste positif sur la période, garantissant encore un renouvellement sensible du corps.

Graphique D 2.2-3 : Évolution des entrées et sorties des DH et des D3S de 2000 à 2009

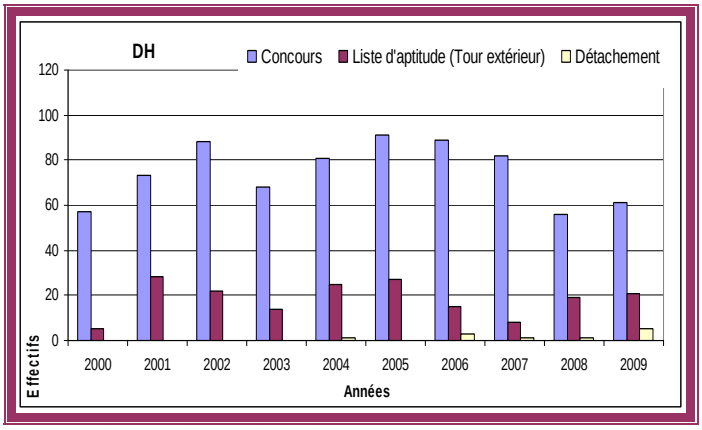


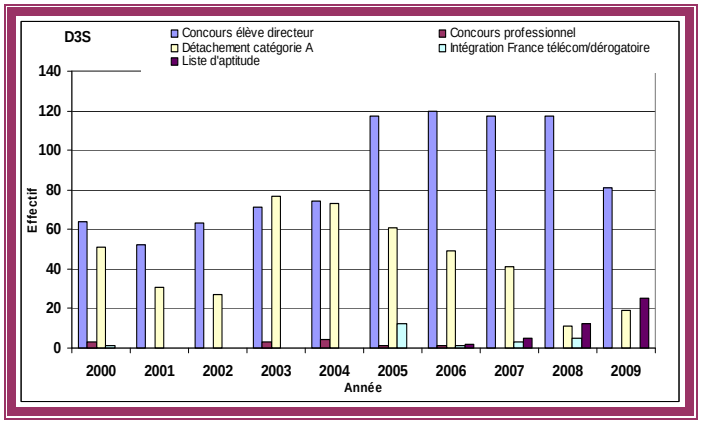


Source : GIDHES, CNG.

Quelle que soit l'année, le concours constitue le mode d'accès principal au corps des DH : il représente près de trois quart des entrées.
Jusqu'en 2004, le nombre des détachements des agents de catégorie A dans le corps des D3S se situait à parité avec les entrées par concours. À partir de 2005, la part des concours a progressé pour atteindre 80 % des entrées en 2008.
La nomination au tour extérieur, qui a débuté timidement avec 1 % des entrées en 2006, a également progressé de manière significative pour atteindre 20 % des entrées en 2009, au détriment des entrées par détachement.

Graphique D 2.2-4 : Évolution des modes d'entrées dans le corps des DH et des D3S de 2000 à 2009





Source : GIDHES, CNG.

Au cours de la dernière décennie, 1 047 directeurs d'hôpital sont sortis définitivement du corps : 883 départs à la retraite ont été observés, soit 84 % du total des sorties.
Le flux annuel de départs à la retraite a connu une forte augmentation depuis 2005 : ils représentent en 2009 plus du double des sorties recensées pour ce motif avant 2003.

Au total, en dix ans, l'âge moyen de départ à la retraite a progressé de près de deux ans en lien avec la réforme des régimes de la retraite de la fonction publique hospitalière en 2003 : de 59,7 ans en 2000 à 61,1 ans en 2004, puis 61,6 ans en 2009.

En 2009, les départs à la retraite représentent 93 % des causes de sortie, ce qui correspond à un taux de départ à la retraite de 4,2%.

Tableau D 2.2-7 : Modes de sorties des personnels de direction de 2000 à 2009

Modes de sorties		2000	2001	2002	2003	2004	2005	2006	2007	2008	2009	Total sur 10 ans
Directeur d'hôpital (DH)	Décès	10,4	9,0	13,4	7,4	9,5	5,0	8,3	2,1	4,2	3,7	6,6
	Démissions	7,8	4,5	7,3	1,1	1,4	4,0	4,5	3,6	2,8	0,7	3,5
	Radiations/révocation	7,8	4,5	8,5	6,4	5,4	4,0	4,5	5,0	2,8	2,9	4,9
	Retour dans l'administration d'origine	0,0	0,0	0,0	0,0	1,4	1,0	1,5	0,7	1,4	0,0	0,7
	Retraites	**74,0**	**82,1**	**70,7**	**85,1**	**82,4**	**86,0**	**81,2**	**88,6**	**88,9**	**92,6**	**84,3**
	Total	**100**	**100**	**100**	**100**	**100**	**100**	**100**	**100**	**100**	**100**	**100**
Directeur d'établissement sanitaire, social et médico social (D3S)	Décès	7,1	9,3	3,0	3,1	4,9	8,7	3,1	3,5	1,1	1,2	4,0
	Démission	5,4	2,3	1,5	10,8	1,6	2,9	5,2	1,2	2,1	1,2	3,3
	EHESP (EX-ENSP)	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	5,3	3,7	1,1
	Licenciement	0,0	0,0	0,0	0,0	1,6	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,1
	Radiation	3,6	0,0	18,2	0,0	6,6	4,3	7,3	11,6	1,1	12,3	6,8
	Retour au statut antérieur : DH	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	10,6	0,0	1,4
	Retour dans l'administration d'origine	17,9	11,6	16,7	3,1	13,1	20,3	15,6	12,8	19,1	13,6	14,6
	Retraites	**66,1**	**76,7**	**60,6**	**83,1**	**72,1**	**63,8**	**68,8**	**69,8**	**60,6**	**67,9**	**68,3**
	Révocation	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	1,2	0,0	0,0	0,1
	Total	**100**	**100**	**100**	**100**	**100**	**100**	**100**	**100**	**100**	**100**	**100**

Source: GIDHES, CNG

Au cours des dix dernières années, 717 D3S sont sortis du corps. Depuis 2000, le flux annuel des sorties est plutôt variable (entre 40 et 60 par an. On constate une légère augmentation en volume depuis 2006 entre 80 et 100 par an).
Les départs à la retraite constituent le principal motif de sortie, quelle que soit l'année.

Se situant à 60,7 ans, l'âge moyen de départ à la retraite connaît une légère augmentation et atteint 61,4 ans en 2009. L'âge de départ plus précoce observé en 2003 (59,6 ans) semble s'expliquer du fait des inquiétudes soulevées par la réforme des régimes de retraite de la fonction publique et des comportements d'anticipation correspondants.

En 2009, 81 D3S sont sortis du corps. Les départs à la retraite représentent 68 % des sorties, soit un niveau équivalent à 2007 (70 %). Le taux de départ à la retraite s'évalue à 3 % en 2009. Les retours vers l'administration d'origine arrivent en seconde position avec 14% des causes de sorties.

Encadré 2 : Le statut des deux corps de personnels de direction: directeur d'hôpital et directeur d'établissement sanitaire, social et médico-social.

Recrutement : les personnels de direction sont recrutés par voie de concours, par détachement ou au tour extérieur.

Concours :

Les élèves directeurs suivent un cycle de formation théorique et pratique d'une durée de vingt-quatre mois pour les D3S à vingt-sept mois pour les DH, organisé par l'École des hautes études en santé publique. Ils sont admis à suivre ce cycle de formation lorsqu'ils ont satisfait aux épreuves d'un concours national externe ou interne. Nul ne peut concourir plus de 3 fois. Au moment de leur titularisation, les élèves directeurs sont classés au 1er échelon de la classe normale ou en tenant compte de leur situation antérieure s'il s'agit de fonctionnaires ou d'agents non titulaires.

Détachement :

Peuvent seuls être détachés dans les corps des personnels de direction (DH et D3S), après avis de la commission administrative paritaire nationale compétente, les fonctionnaires et les militaires répondant aux conditions prévues par les articles 13 bis et 13 ter de la loi du 13 juillet 1983. Le détachement dans le corps des personnels de direction intervient à un grade comparable et à l'échelon comportant un indice égal ou, à défaut, immédiatement supérieur à celui détenu dans le corps d'origine.

Les personnels de direction fonctionnaires, assurant les fonctions de chef d'établissement, peuvent être détachés sur contrat de droit public, dans le cadre d'une mission visant à rétablir le bon fonctionnement d'un établissement en difficulté.

Tour extérieur :

Peuvent accéder directement à la hors-classe les fonctionnaires hospitaliers de catégorie A dans la limite de 6 % des nominations prononcées, ainsi que les fonctionnaires de l'Etat et de la territoriale de catégorie A dans la limite de 4%, ayant atteint dans leur corps d'origine un grade dont l'indice terminal est au moins égal à l'indice brut 1015 pour les DH et au moins égal à l'indice brut 966 pour les D3S. Ces fonctionnaires doivent justifier de dix ans de services effectifs.

Peuvent accéder directement à la classe normale les fonctionnaires hospitaliers de catégorie A dans la limite de 9 % des effectifs d'élèves directeurs titularisés à l'issue de leur formation, les fonctionnaires de la fonction publique de l'Etat et de la fonction publique territoriale dans la limite de 6 % des effectifs d'élèves directeurs titularisés à l'issue de leur formation, ayant atteint dans leur corps d'origine un grade dont l'indice terminal est au moins égal à l'indice brut 852 pour les DH et au moins égal à l'indice brut 780 pour les D3S. Ces fonctionnaires doivent justifier de huit ans de services effectifs dans la catégorie A.

Emplois pourvus par des contractuels :

Des personnes n'ayant pas la qualité de fonctionnaires, peuvent être recrutées sur des postes de chef d'établissement, pour une durée maximale de trois ans, renouvelable dans la limite maximale de six ans.

Structuration des corps :

Directeurs d'hôpital

Le corps des DH comprend deux grades : la classe normale composée de neuf échelons (indices bruts : 528-966) et la hors-classe comptant sept échelons (indices bruts : 801-hors échelle B).

Certaines fonctions relèvent d'emplois fonctionnels, dotés d'un niveau de rémunération spécifique. Ces emplois sont pourvus par détachement des personnels de direction régis par le décret du 2 août 2005, appartenant à la hors classe ou par des fonctionnaires de catégorie A appartenant à un corps ou cadre d'emploi d'origine dont l'indice brut terminal est au moins égal à celui du corps des personnels de direction et inscrits sur une liste nationale d'aptitude.

Directeurs d'établissement sanitaire, social et médico-social

Le corps des D3S comprend deux grades, la classe normale, comptant neuf échelons (indices bruts : 500-901) et la hors-classe comportant sept échelons (indices bruts : 750-1015 (jusqu'au 31 décembre 2010) / 750-HEA (à compter du 1er janvier 2011) ; et un échelon fonctionnel HEB. L'échelon fonctionnel de la hors-classe est accessible aux directeurs d'établissements figurant sur une liste arrêtée par le ministre chargé de la santé et ayant acquis au moins trois ans d'ancienneté dans le 7e échelon.

Régime indemnitaire : il comprend notamment :

- une prime de fonction, qui se compose d'une part fixe et d'une part variable, dont les montants sont fixés par arrêté ministériel. La part fixe est attribuée de manière automatique à l'ensemble des personnels, son montant est fonction du grade d'appartenance et des fonctions exercées. Le montant de la part variable est échelonnée, elle peut évoluer de plus ou moins 20% dans la limite du montant maximum prévu pour le grade ou l'emploi correspondant. Le montant de la part variable est déterminé lors de l'évaluation annuelle.

- une prime spécifique de sujétions, attribuée aux personnels de direction nommés dans les établissements dont la situation est jugée particulièrement difficile ou à des postes de direction dont la vacance est anormalement longue.

- une indemnité de direction commune, quand le directeur assure la direction de plusieurs établissements.

- une indemnité d'intérim.

Aujourd'hui, la loi HPST autorise que des personnes, n'ayant pas la qualité de fonctionnaire, soient nommées dans les emplois de directeurs d'établissements publics de santé, le directeur de l'Agence Régionale de Santé peut recruter un directeur contractuel dans la limite de 10 % des emplois dans des conditions réglementaires spécifiques.

Bibliographie

- BAEHR, A. « L'emploi des seniors », *Rapport annuel sur l'état de la fonction publique, vol. 1, Faits et Chiffres 2007-2008,* DGAFP, La documentation française.
- BRENOT-OULDALI, A., LAPINT, A., MARTINEZ, R. (2008), « Une fonction publique largement féminisée, sauf dans les emplois de direction », *Rapport annuel sur l'état de la fonction publique, vol. 1, Faits et Chiffres 2007-2008,* DGAFP, La documentation française.
- COLMOU, A.-M. (1999), « L'encadrement supérieur de la fonction publique : vers l'égalité entre les hommes et les femmes. Quels obstacles? Quelles solutions ? », Rapport pour le ministre de la fonction publique, de la réforme de l'État et de la Décentralisation, février.
- DEVRIENDT, N. et LEFORESTIER, G. (2008), « Les femmes dans la fonction publique territoriale », *Rapport annuel sur l'état de la fonction publique, vol. 1, Faits et Chiffres 2007-2008,* DGAFP, La documentation française.
- FEUILLAT, L. (2009), « La parité hommes-femmes dans les collectivités locales de la Grande Couronne d'Ile-de-France », *Rapport annuel sur l'état de la fonction publique, vol. 1, Faits et Chiffres 2008-2009*, DGAFP, La Documentation française.
- FEUILLAT, L. (2008), « Un éclairage dans la fonction publique territoriale avec la Grande Couronne francilienne », *Rapport annuel sur l'état de la fonction publique, vol. 1, Faits et Chiffres 2007-2008,* DGAFP, La documentation française.
- Fiche thématique 4.1: « L'encadrement supérieur des trois fonctions publiques » (2009), *Rapport annuel sur l'état de la fonction publique, vol. 1, Faits et Chiffres 2008-2009*, DGAFP, La Documentation française.
- Fiche thématique 4.2 : « L'encadrement supérieur dans la fonction publique de l'État » (2009), *Rapport annuel sur l'état de la fonction publique, vol. 1, Faits et Chiffres 2008-2009*, DGAFP, La Documentation française.

Partie 3 : Fiches thématiques

Thème 1 Emploi public et fonction publique

Fiche thématique 1.1 : Effectifs et principales caractéristiques de l'emploi public
Fiche thématique 1.2 : Trois fonctions publiques
Fiche thématique 1.3 : Fonctions publiques de l'État
Fiche thématique 1.4 : Fonction publique de l'État : périmètres de décomptes des effectifs dans les ministères et emplois en loi de finances (voir texte infra)
Fiche thématique 1.5 : Fonction publique territoriale (voir texte infra)
Fiche thématique 1.6 : Fonction publique hospitalière (voir texte infra)

Définitions et méthodes

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. C'est ainsi qu'ont été décomptés les 5,3 millions d'agents qui travaillent dans l'une des trois fonctions publiques.
Sauf mention contraire, les effectifs de la fonction publique de ce rapport comprennent les individus présents au 31 décembre, en emploi principal, de métropole, des départements et collectivités d'Outre-mer et de l'étranger, hors bénéficiaires d'emplois aidés.

Les ministères et les établissements publics administratifs (ÉPA) nationaux constituent la fonction publique de l'État. Les collectivités territoriales stricto sensu (régions, départements, communes) et les ÉPA locaux forment la fonction publique territoriale. Enfin, les hôpitaux publics y compris les syndicats inter-hospitaliers (désormais intégrés dans le champ de la fonction publique hospitalière en 2009 (voir l'encadré 2 de la Vue 1.1 et le document méthodologique à paraître) les établissements d'hébergement pour personnes âgées à budget autonome et médico-sociaux (également intégrés à la fonction publique hospitalière en 2009), qui sont des établissements publics sous la tutelle des collectivités territoriales, et les établissements publics locaux sociaux, constituent la fonction publique hospitalière. Néanmoins, certaines missions de service public sont assurées en dehors de la fonction publique.

Les résultats 2009 présentés dans ces fiches thématiques combinent des données issues, d'une part du fichier général de l'État de l'Insee (historiquement utilisé pour la fonction publique de l'État) et, d'autre part, du nouveau Système d'information sur les agents des services publics (SIASP), de l'Insee. SIASP est utilisé dès cette édition pour la fonction publique territoriale, la fonction publique hospitalière et ponctuellement pour la fonction publique de l'État et a vocation à être utilisé – à partir des données 2010 – pour le suivi statistique de l'emploi et des rémunérations dans les trois versants de la fonction publique.

Les résultats relatifs à la fonction publique de l'État sont établis à partir de l'exploitation des fichiers de paie des agents de l'État complétés par les déclarations annuelles des données sociales (DADS) (1), tout particulièrement pour les établissements publics : sont définis comme agents des établissements publics nationaux les agents rémunérés sur le budget propre de ces établissements. L'ensemble constitue le fichier général de l'État (FGE) de l'Insee. Celui-ci est ponctuellement complété par SIASP. Par exemple, les effectifs des sapeurs pompiers de Paris et de la préfecture de police de Paris, historiquement comptés dans la FPT et désormais intégrés à la FPE, sont obtenus à partir de SIASP (voir l'encadré 1 de la Vue 1.1).

Les résultats relatifs à la fonction publique territoriale ont été établis à partir de SIASP (Insee), des déclarations annuelles de données sociales (DADS) de l'Insee et de l'enquête – désormais supprimée – sur les effectifs des collectivités territoriales (Colter) de l'Insee.

Enfin, les résultats relatifs à la fonction publique hospitalière ont été établis à partir de SIASP, de l'Insee, de l'enquête SAE (Statistique annuelle sur les établissements de santé) de la Drees, complétée par l'enquête SPE (Statistique du personnel non médical des établissements publics de santé) de la DGOS, et par les déclarations annuelles de données sociales (DADS), de l'Insee.

Les agents de la fonction publique de l'État peuvent être des titulaires, non-titulaires (sur emplois permanents, pour besoins occasionnels, etc.), ouvriers d'État ou militaires ; ceux de la fonction publique territoriale peuvent être des titulaires, militaires, non-titulaires, médecins, ou assistantes maternelles ; ceux de la fonction publique hospitalière, enfin, peuvent être titulaires, non-titulaires, médecins ou assistantes maternelles.

Suite à l'introduction de SIASP à partir des données 2009, les résultats produits dans ces fiches ne sont plus directement comparables avec ceux publiés dans les éditions précédentes du rapport : les périmètres des trois versants de la fonction publique ont été redéfinis, et les séries publiées dans les éditions précédentes de ce rapport ont été révisées (voir l'encadré 2 de la Vue 1.1).

Les adjoints de sécurité « classiques » de la Police nationale, considérés jusqu'à l'édition 2006-2007 de ce rapport comme bénéficiaires d'emplois aidés, sont depuis intégrés aux effectifs de non-titulaires. La série a été actualisée depuis 2002, année où le dispositif « adjoints de sécurité » a été clairement dissocié du dispositif « emplois jeunes ». On en compte 12 648 en 2002, 11 456 en 2003, 9 850 en 2004, 10 495 en 2005, 9 557 en 2006, 8 963 en 2007, 9 450 en 2008 et 8 055 en 2009.

L'appellation des ministères retenue est celle donnée par la nomenclature d'exécution de la loi de finances initiale de l'année considérée. Lorsqu'on suit des évolutions sur plusieurs années, on retient celle donnée par la nomenclature d'exécution de la loi de finances initiale de la dernière année de la série.
Cependant, comme les périmètres des ministères varient selon les années, certains regroupements sont effectués depuis 2008 pour permettre les comparaisons dans le temps (voir l'encadré 5 de la Vue 1.1) :
- les ministères économique et financier qui comprennent les ministères du Budget, Comptes publics et Fonction publique, et de l'Économie, Industrie et Emploi.
- les ministères de l'enseignement qui regroupent le ministère de l'Éducation nationale, ainsi que l'Enseignement supérieur et Recherche.
- les ministères sociaux qui correspondent au regroupement des ministères du Travail, Relations sociales, Famille et Solidarité, et de la Santé, Jeunesse, Sports et Vie associative.

La deuxième vague de **décentralisation**, mise en place dans le cadre de la loi de 2004 relative aux libertés et responsabilités locales, est l'un des phénomènes qui explique la hausse des effectifs dans la FPT. Les transferts d'agents TOS du ministère de l'Éducation nationale et d'agents du ministère de l'Écologie, de l'Énergie, du Développement durable et de l'Aménagement du territoire, amorcés en 2006, se sont amplifiés en 2007 et 2008, puis ralentissent en 2009. Néanmoins, les sources d'information utilisées jusqu'aux données 2008 ne permettaient pas d'établir avec certitude un lien direct entre ces deux mouvements. Compte tenu du changement de sources d'information (SIASP), il est désormais possible de suivre plus précisément ces mouvements de personnels (cela à partir des données 2009).

Avant 2006, le fichier de paie permettait de distinguer, parmi les agents des ministères, ceux travaillant en **administration centrale** et ceux travaillant en **service déconcentré,** en se fondant sur l'existence de la nomenclature par services établie à partir de l'imputation budgétaire de la rémunération des agents au format « Ordonnance de 1959 ». Le changement de nomenclature budgétaire résultant de la mise en place de la LOLF à partir de 2006 n'a pas permis de maintenir l'information sur le service dans le FGE.
La nouvelle méthodologie, élaborée en 2009, s'appuie essentiellement sur les catégories juridiques des établissements où exercent les agents, ainsi que sur les programmes LOLF (voir édition 2008-2009 du *Rapport annuel sur l'état de la fonction publique).* Cette nouvelle méthode conduit à répartir les effectifs selon leur lieu de travail ventilés en cinq modalités (au lieu des deux précédentes) : administration centrale (AC), service déconcentré (SD), service déconcentré à compétence nationale (SCN), établissement public local d'enseignement (EPLE), établissement public national (EPN). Elle permet ainsi de tenir compte de la diversité des structures de l'État. Ce classement se fait sur le champ des agents des ministères, c'est-à-dire rémunérés sur le budget des ministères. Or, les agents rémunérés sur les plafonds d'emplois ministériels peuvent être en exercice dans un établissement public, c'est notamment le cas des enseignants qui travaillent dans les EPLE mais qui sont rémunérés sur le budget du ministère de l'Éducation nationale. Compte tenu du caractère limité de l'information sur la localisation des agents du ministère de la Défense, ils sont exclus de ce classement. Par ailleurs, pour les agents travaillant à l'étranger, le mode de détermination du type de service ne permet pas de les ventiler selon ce critère. La répartition par type de service se fait donc hors agents travaillant à l'étranger. Enfin, certains agents, bien que rémunérés sur le budget des ministères, sont en exercice dans des établissements dont la catégorie juridique n'est ni « Administration de l'État » ni « Établissement public administratif » (par exemple, ÉPIC). Ces agents, au nombre de 700, ont également été exclus de ce classement.
Les données 2009 relatives au service d'affectation des agents des ministères doivent être considérées avec prudence dans cette édition du rapport, car des difficultés d'identification détaillée des unités employeuses des ministères ont été rencontrées dans cette version allégée du FGE 2009 (voir l'encadré 1 de la Vue 1.1).

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

(1) De nouvelles informations permettant de mieux caractériser les agents de la fonction publique ont été introduites dans les DADS (norme « DAS-U ») à partir de l'année 2006 : portant en particulier sur le statut et l'activité des agents, elles permettent de mieux caractériser les emplois principaux ou secondaires et ainsi d'améliorer la qualité des résultats.

Tableau 1.1-1 : La fonction publique dans l'économie nationale : classement des employeurs (situation au 31 décembre 2009)

			Administrations publiques ou services non marchands				Hors administrations publiques - Services marchands		
			Statut de recrutement de droit commun de l'agent				Statut de recrutement de droit commun de l'agent		
	Statut juridique de l'employeur		Colonne				Colonne		
Ligne	Intitulé	Code Sirène de la catégorie juridique	1	2	3		4	5	6
			Droit public	Droit public particulier	Droit privé		Droit public	Droit privé à statut	Droit privé
1	Administration de l'État	71 hors 7111 et 7112	Ministères						
		7111	Autorités constitutionnelles						
		7112	Autorités administratives indépendantes						
2	Collectivités territoriales	72	Régions, départements, communes						
3	Établissements publics administratifs	73	ÉPA nationaux : ANPE, Crous, CNRS, INRA,Inserm, France Agrimer (1) etc., EPLE, ÉPA des collectivités territoriales, hôpitaux publics, étab. médico-sociaux	Organismes consulaires, Associations syndicales autorisées, Associations foncières urbaines ou de remembrement	Caisses nationales du régime général de Sécurité sociale		OPH, Caisses de crédit municip., Maisons de retraite publiques, Divers ÉPA locaux marchands, Institut jeunes aveugles/sourds, Hôp. Quinze-Vingts, Caisse des dépôts et consignations (1)		
4	Organismes publics administratifs	74		GIP non marchands, Groupements de coopération sanitaire, Agences dép. d'insertion	IGSA, Institut franco-allemand St Louis etc.		Cercles et foyers des armées		Cultes d'Alsace-Lorraine
5	Personnes morales de droit public soumises au droit commercial	4			ADEME, BRGM, CEA, Charbon. de France, Cirad, CNES, Onera, INA, Institut français du pétrole, Opéra national de Paris, Réunion musées nationaux, Offices de tourisme, etc.		Office national des forêts	RATP, SNCF Banque de France	Étab. français du sang Grands ports maritimes UGAP, AFD OPAC/OPH ÉPIC locaux et régies
6	Personnes physiques, sociétés commerciales	1,2,3,5,6 (hors 32)			Safer			La Poste EDF, GDF Aéroports de Paris	dont Air France, France Télécom France Télévision, DCNS, GIAT industries-Nexter, Imprimerie nationale
7	Organismes privés spécialisés et groupements de droit privé	8,9			Organismes de protection sociale Enseignement privé sous contrat Hôpitaux à but non lucratif Associations ODAC Associations ODAL				Mutuelles, comités d'entrep. organismes professionnels syndicats de propriétaires Associations et fondations non à financ. public maj.

Légende
Fonction publique
(1) Offices agricoles (EPIC) intégrés dans France Agrimer en 2009 (ÉPA)
(2) Caisse des dépôts et consignations : assimilée à ÉPA, mais relevant de codification Sirene 74 (Autres personnes morales de droit administratif).

Tableau 1.1-2 : Ventilation des effectifs salariés au 31 décembre 2009. Métropole et DOM, salariés à titre principal

			Administrations publiques ou services non marchands			Hors administrations publiques - Services marchands			TOTAL
			Statut de recrutement de droit commun de l'agent			Statut de recrutement de droit commun de l'agent			
	Statut juridique de l'employeur		Colonne			Colonne			
Ligne	Intitulé	Code Sirène	1	2	3	4	5	6	
			Droit public	Droit public particulier	Droit privé	Droit public	Droit privé à statut	Droit privé	
	Administration de l'État	71 hors 7111 et 7112	TOTAL hors AID 2 001 700 TOTAL avec AID 2 002 900						TOTAL hors AID 2 001 700 TOTAL avec AID 2 002 900
1	Autorités constitutionnelles (1)	7111	TOTAL hors AID 600 TOTAL avec AID 600						TOTAL hors AID 600 TOTAL avec AID 600
	Autorités administratives indépendantes (1)	7112	TOTAL hors AID 100 TOTAL avec AID 100						TOTAL hors AID 100 TOTAL avec AID 100
2	Collectivités territoriales	72	TOTAL hors AID 1 382 300 TOTAL avec AID 1 421 600						TOTAL hors AID 1 382 300 TOTAL avec AID 1 421 600
3	Établissements publics administratifs	73	TOTAL hors AID 1 767 400 TOTAL avec AID 1 836 200	TOTAL avec AID 44 900	TOTAL avec AID 14 700	TOTAL hors AID 92 800 TOTAL avec AID 98 300			TOTAL avec AID 1 994 100
4	Autres organismes soumis au soumis au droit administratif	74		TOTAL avec AID 8 800	TOTAL avec AID 1 500	TOTAL hors AID 100 TOTAL avec AID 200		TOTAL avec AID 400	TOTAL avec AID 10 800
5	Personnes morales de droit public soumises au droit commercial	4			TOTAL avec AID 49 400	AID 9 800	TOTAL avec AID 228 200	AID 85 000	AID 372 400
	Personnes physiques, sociétés commerciales	1,2,3,5,6 (hors 32)			TOTAL avec AID 1 000		TOTAL avec AID 395 600	TOTAL avec AID 15 655 600	TOTAL avec AID 16 052 200
7	Organismes privés spécialisés et groupements de droit privé	8,9			TOTAL avec AID 699 500 *dont Enseignants du privé sous contrat (2)*			TOTAL avec AID 1 644 700	TOTAL avec AID 2 344 200
TOTAL			TOTAL avec AID 5 261 400	TOTAL avec AID 53 700	TOTAL avec AID 766 000	TOTAL avec AID 108 300	TOTAL avec AID 623 800	TOTAL avec AID 17 385 700	TOTAL avec AID 24 198 900

Sources : Insee ; Drees. Traitement Insee et DGAFP, bureau des statistiques, des études et de l'évaluation.
Voir encadré 1 de la vue 1.1 du *Rapport annuel sur l'état de la fonction publique 2010-2011* : "L'évolution des sources d'information utilisées pour le suivi statistique de l'emploi et des salaires dans la fonction publique".
Les chiffres sont arrondis à la centaine. Le total et les évolutions sont calculés sur les données initiales.
AID : emplois aidés .
(1) Sont comptabilisés ici les seuls agents dont l'employeur principal est une autorité constitutionnelle ou une autorité administrative indépendante. Les autres sont en emploi principal dans une autre administration.

(2) Enseignants de l'enseignement privé sous contrat : 147 500.

(3) La Poste : 274 400.

Tableau 1.1-3 : L'emploi public selon différents concepts au 31 décembre 2009

	Effectifs des **« administrations publiques »** Colonnes 1+2+3	Effectifs de **droit public** Colonnes 1+4	Effectifs de la **fonction publique** métropole et DOM Colonnes 1+ 4 et lignes 1+2+3 (1)	Effectifs de la **fonction publique** COM et étranger	Effectifs totaux de la **fonction publique**
Total y compris emplois aidés	6 081 100	5 369 700	5 359 000	54 100	5 413 100
Total hors emplois aidés			**5 244 300**	**54 100**	**5 298 400**

Sources : Insee ; Drees. Traitement Insee et DGAFP, bureau des statistiques, des études et de l'évaluation.

Voir encadré 1 de la Vue 1.1 du *Rapport annuel sur l'état de la fonction publique 2010-2011* : "L'évolution des sources d'information utilisées pour le suivi statistique de l'emploi et des salaires dans la fonction publique".

Les chiffres sont arrondis à la centaine. Le total et les évolutions sont calculés sur les données initiales.

(1) Cet effectif ne comprend pas les agents dont l'employeur principal est une autorité constitutionnelle (600 personnes) ou une autorité administrative indépendante (100 personnes).

Tableau 1.1-4 : Évolution des effectifs salariés entre le 31 décembre 2008 et le 31 décembre 2009. Métropole et DOM, salariés à titre principal

			Administrations publiques - Services non marchands						Hors administrations publiques - Services marchands						TOTAL	
			Statut de recrutement de droit commun de l'agent						Statut de recrutement de droit commun de l'agent							
	Statut juridique de l'employeur		Colonne						Colonne							
Ligne	Intitulé	Code Sirène	1		2		3		4		5		6			
			Droit public		Droit public particulier		Droit privé		Droit public		Droit privé à statut		Droit privé			
	Administration de l'État (ministères)	71 hors 7111 et 7112	Eff 2009	2 002 900											Eff 2009	2 002 900
			Eff 2008	2 077 500											Eff 2008	2 077 500
			Evol hors aidés	-3,8%											Evol hors aidés	-3,8%
			Evol yc aidés	-3,6%											Evol yc aidés	-3,6%
1	Autorités constitutionnelles	7111	Eff 2009	600											Eff 2009	600
			Eff 2008	700											Eff 2008	700
			Evol hors aidés	-16,5%											Evol hors aidés	-16,5%
			Evol yc aidés	-16,5%											Evol yc aidés	-16,5%
	Autorités administratives indépendantes	7112	Eff 2009	100											Eff 2009	100
			Eff 2008	100											Eff 2008	100
			Evol hors aidés	8,4%											Evol hors aidés	8,4%
			Evol yc aidés	8,4%											Evol yc aidés	8,4%
2	Collectivités territoriales	72	Eff 2009	1 421 600											Eff 2009	1 421 600
			Eff 2008	1 392 200											Eff 2008	1 392 200
			Evol hors aidés	1,4%											Evol hors aidés	1,4%
			Evol yc aidés	2,1%											Evol yc aidés	2,1%
3	Établissements publics administratifs	73	Eff 2009	1 836 200	Eff 2009	44 900	Eff 2009	14 700	Eff 2009	98 300					Eff 2009	1 994 100
			Eff 2008	1 742 900	Eff 2008	44 700	Eff 2008	15 300	Eff 2008	98 300					Eff 2008	1 901 100
			Evol hors aidés	4,7%					Evol hors aidés	-1,2%						
			Evol yc aidés	5,4%	Evol yc aidés	0,6%	Evol yc aidés	-3,8%	Evol yc aidés	0,0%					Evol yc aidés	4,9%
4	Autres organismes soumis au droit administratif	74			Eff 2009	8 800	Eff 2009	1 500	Eff 2009	200			Eff 2009	400	Eff 2009	10 800
					Eff 2008	9 300	Eff 2008	1 400	Eff 2008	200			Eff 2008	400	Eff 2008	11 200
					Evol yc aidés	-6,1%	Evol yc aidés	9,9%	Evol yc aidés	5,7%			Evol yc aidés	7,4%	Evol yc aidés	-3,5%
5	Personnes morales de droit public soumises au droit commercial	4					Eff 2009	49 400	Eff 2009	9 800	Eff 2009	228 200	Eff 2009	85 000	Eff 2009	372 400
							Eff 2008	44 400	Eff 2008	9 900	Eff 2008	230 200	Eff 2008	80 200	Eff 2008	366 800
							Evol yc aidés	10,1%	Evol yc aidés	-1,3%	Evol yc aidés	-0,9%	Evol yc aidés	5,6%	Evol yc aidés	1,5%
	Personnes physiques, sociétés commerciales	1,2,3,5,6 (hors 32)					Eff 2009	1 000			Eff 2009	395 600	Eff 2009	15 655 600	Eff 2009	16 052 200
							Eff 2008	1 200			Eff 2008	406 200	Eff 2008	16 009 000	Eff 2008	16 416 400
							Evol yc aidés	-25,3%			Evol yc aidés	-2,7%	Evol yc aidés	-2,3%	Evol yc aidés	-2,3%
	Organismes privés spécialisés et groupements de droit privé	8,9					Eff 2009	699 500					Eff 2009	1 644 700	Eff 2009	2 344 200
							Eff 2008	708 600					Eff 2008	1 567 400	Eff 2008	2 276 000
							Evol yc aidés	-1,31%					Evol yc aidés	4,7%	Evol yc aidés	2,9%
			Eff 2009	5 276 100	Eff 2009	52 900	Eff 2009	762 700	Eff 2009	88 300	Eff 2009	623 800	Eff 2009	17 471 800	Eff 2009	24 198 900
			Eff 2008	5 373 700	Eff 2008	63 400	Eff 2008	770 000	Eff 2008	106 400	Eff 2008		Eff 2008	17 657 000	Eff 2008	24 442 100
TOTAL			Evol yc aidés	-1,8%	Evol yc aidés	-19,9%	Evol yc aidés	-1,0%	Evol yc aidés	-20,5%	Evol yc aidés	100,0%	Evol yc aidés	-1,1%	Evol yc aidés	-1,0%

Source:Sources : Insee ; Drees ; DGAFP, bureau des statistiques, des études et de l'évaluation.
Voir encadré 1 de la vue 1.1 du *Rapport annuel sur l'état de la fonction publique 2010-2011* : "L'évolution des sources d'information utilisées pour le suivi statistique de l'emploi et des salaires dans la fonction publique".
Les chiffres sont arrondis à la centaine. Le total et les évolutions sont calculés sur les données initiales.

Fonction publique	Eff 2009	5 359 000
	Eff 2008	5 310 900
	Evol hors aidés	0,4%
	Evol yc aidés	0,9%

Tableau 1.1-5 : Administrations publiques (dans une approche économique) et fonction publique (dans une approche juridique) au 31 décembre 2009

(en milliers)

	Organismes non marchands **métro + DOM yc EA**	Organismes marchands **yc EA**	Emploi hors comptabilité nationale **(Outre-mer et étranger) yc EA**	Total **métro + DOM yc EA**	Total hors emplois aidés
Fonction publique en comptabilité nationale	5 260 700			5 260 700	5 151 500
Fonction publique hors comptabilité nationale		98 300 (3)	54 100	152 400	146 900
Total fonction publique	5 260 700	**98 300** (3)	**54 100**	**5 413 100**	**5 298 400**
Autres admistrations publiques (APU)	820 400				
Dont autres APU en organismes publics (1)	120 000				
Dont autres APU en organismes privés (2)	700 400				
Total des administrations publiques	**6 081 100**				

Part de la fonction publique en 2009 (4)

- Dans l'emploi salarié : 21,9%
- Dans l'emploi total : 20,4%

Sources : Insee ; Drees. Traitement Insee et DGAFP, bureau des statistiques, des études et de l'évaluation.

Voir encadré 1 de la Vue 1.1 du Rapport annuel sur l'état de la fonction publique 2010-2011 : "L'évolution des sources d'information utilisées pour le suivi statistique de l'emploi et des salaires dans la fonction publique".

Les chiffres sont arrondis à la centaine. Le total et les évolutions sont calculés sur les données initiales.

(1) ÉPA à recrutement de droit privé, organismes consulaires, GIP (groupements d'intérêt public), autres organismes de droit administratif, ÉPIC non marchands.

(2) Organismes à financement majoritairement public : enseignement privé sous contrat (enseignants et non enseignants), associations non marchandes, organismes de protection sociale, hôpitaux privés à but non lucratif.

(3) Caisse des dépôts et consignations, la plupart des établissements d'hébergement pour personnes âgées, ÉPA marchands.

(4) Y compris COM et étranger, hors emplois aidés.

Tableau 1.1-6 : Répartition par statut et catégorie hiérarchique des effectifs des trois fonctions publiques au 31 décembre 2009

	Catégorie A (en %)	Catégorie B (en %)	Catégorie C (en %)	Catégorie indéterminée (en %) (1)	Total
Fonction publique de l'État (ministères et ÉPA)					
Titulaires	62,6	19,2	18,2	0,0	1 647 758
Non-titulaires	30,2	30,3	12,5	27,0	360 907
Ouvriers d'État	0,1	15,3	84,6	0,0	42 473
Total agents civils	**55,6**	**21,1**	**18,6**	**4,7**	**2 051 138**
dont enseignants	97,7	2,3	0,0	0,0	875 714
dont non-enseignants	24,1	35,2	32,4	8,3	1 175 424
Militaires et volontaires militaires	13,5	53,6	32,9	0,0	341 226
Total FPE	**49,6**	**25,8**	**20,6**	**4,1**	**2 392 364**
Fonction publique territoriale					
Titulaires	8,3	13,1	77,7	0,9	1 400 720
Non-titulaires	10,0	14,2	67,0	8,8	354 336
Assistantes maternelles (2)	0,0	0,0	99,2	0,8	47 865
Médecins (3)	47,7	1,8	25,0	25,6	665
Militaires et volontaires militaires (3)	6,2	58,6	35,1	0,0	2 350
Total FPT	**8,4**	**13,0**	**76,1**	**2,5**	**1 805 936**
Fonction publique hospitalière					
Titulaires	9,1	36,2	51,8	2,9	816 048
Non-titulaires	8,3	23,4	63,0	5,3	175 355
Médecins	75,1	0,0	0,0	24,9	106 688
Assistantes maternelles	0,0	0,0	100,0	0,0	1 977
Autres (4)	0,0	40,0	60,0	0,0	5
Total FPH	**15,3**	**30,6**	**48,6**	**5,4**	**1 100 073**
FPE+FPT+FPH					
Titulaires	31,6	20,6	46,9	0,9	3 864 526
Non-titulaires	17,8	22,6	44,2	15,5	890 598
Ouvriers d'État	0,1	15,3	84,6	0,0	42 473
Assistantes maternelles	0,0	0,0	99,2	0,8	49 842
Médecins	74,9	0,0	0,2	24,9	107 353
Total agents civils	**29,5**	**20,3**	**46,2**	**4,1**	**4 954 792**
dont enseignants	*97,7*	*2,3*	*0,0*	*0,0*	*875 714*
dont non-enseignants	*14,8*	*24,1*	*56,1*	*4,9*	*4 079 083*
Militaires et volontaires militaires	13,4	53,6	33,0	0,0	343 576
Autres (4)	0,0	40,0	60,0	0,0	5
Ensemble	**28,4**	**22,4**	**45,3**	**3,8**	**5 298 373**

Sources : FGE, SIASP, Insee. Traitement DGAFP, bureau des statistiques, des études et de l'évaluation.

Champ : emplois principaux, tous statuts. Hors bénéficiaires d'emplois aidés.

FPE : métropole, DOM, COM et étranger.

FPT : métropole et DOM.

FPH : métropole et DOM ; y compris internes et résidents, non-titulaires sur crédits de remplacement. Non compris les médecins libéraux.

Enseignants : y compris élèves enseignants ; hors chercheurs, directeurs d'établissement, inspecteurs, personnels d'orientation et de surveillance.

Note de lecture : 62,6 % des agents titulaires de la FPE sont des agents de catégorie A.

(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.

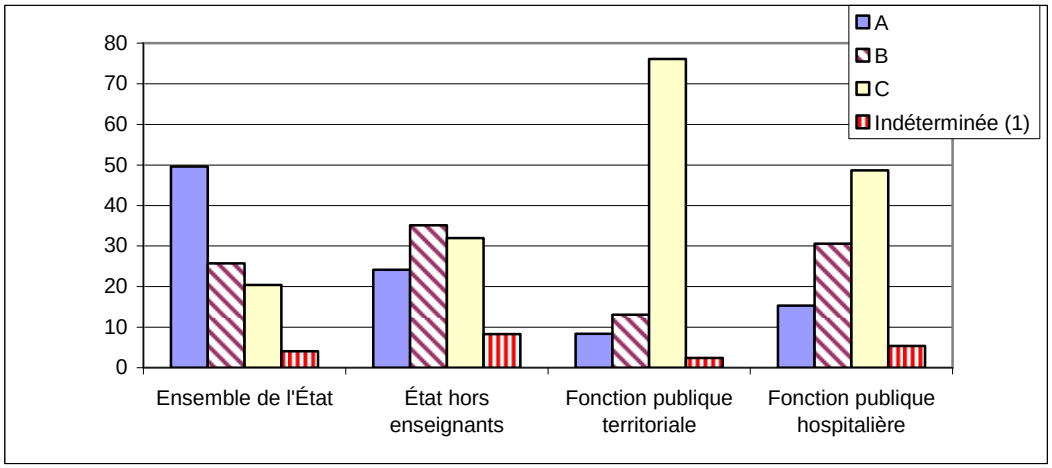
(2) Les assistantes maternelles peuvent avoir été mal identifiées compte tenu du changement de source : ce qui conduit, vraisemblablement, à la sous-évaluation de leur nombre et la surestimation du nombre de non-titulaires.

(3) Les militaires et les médecins de la FPT peuvent être isolés dans SIASP alors qu'ils ne pouvaient pas l'être avec les sources d'information utilisées auparavant.

(4) La catégorie "autres" correspond aux statuts inconnus ou mal renseignés.

Graph 1.1-1 : Répartition des effectifs physiques par catégorie hiérarchique dans chacune des trois fonctions publiques au 31 décembre 2009

(en %)



Sources : FGE, SIASP, Insee. Traitement DGAFP, bureau des statistiques, des études et de l'évaluation.

Champ : emplois principaux, tous statuts. Hors bénéficiaires d'emplois aidés.

FPE : métropole, DOM, COM et étranger.

FPT : métropole et DOM.

FPH : métropole et DOM ; y compris internes et résidents, non-titulaires sur crédits de remplacement. Non compris les médecins libéraux.

Enseignants : y compris élèves enseignants ; hors chercheurs, directeurs d'établissement, inspecteurs, personnels d'orientation et de surveillance.

(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.

Tableau 1.1-7 : Nombre de bénéficiaires d'emplois aidés au 31 décembre 2009 et au 31 décembre 2010

	Bénéficiaires au 31.12.2009			Bénéficiaires au 31.12.2010 (1)		
	CAE, CAV	Emplois jeunes	Total bénéficiaires d'emplois aidés	CUI-CAE	CAE, CAV (stocks résiduels)	Total bénéficiaires d'emplois aidés
Collectivités territoriales (hors associations) [2]	49 700	ns	49 700	44 500	8 900	53 400
ÉPA ou ÉPIC nationaux ou locaux [2] [3]	13 700	ns	13 700	14 200	3 200	17 400
Établissements publics d'enseignement	60 200	ns	60 200	53 900	4 300	58 200
Établissements publics de santé [4]	20 500	ns	20 500	17 100	1 000	18 100
Ensemble de la fonction publique	**144 100**	**ns**	**144 100**	**129 700**	**17 400**	**147 100**
Associations, mutuelles, autres	115 700	1 700	117 400	111 900	15 800	127 700
Total secteur non marchand	259 800	1 700	261 500	241 600	33 200	274 800

Source : Dares. Traitement DGAFP, bureau des statistiques, des études et de l'évaluation.

Champ : métropole et DOM.

ns : non significatif.

Depuis le 1er janvier 2010, en France métropolitaine, est entré en vigueur le nouveau « contrat unique d'insertion » (CUI) créé par la loi n° 2008-1249 du 1er décembre 2008. Ce contrat est entré en vigueur dans les DOM à partir du 1er janvier 2011. Le contrat unique d'insertion prend la forme, dans un cadre rénové, du contrat initiative emploi (CUI-CIE) dans le secteur marchand et du contrat d'accompagnement dans l'emploi (CUI-CAE), dans le secteur non marchand. Il a pour objet de faciliter l'insertion professionnelle des personnes sans emploi rencontrant des difficultés sociales et professionnelles d'accès à l'emploi. Le CUI remplace les contrats aidés issus de la loi pour la Cohésion sociale de 2005, le CUI-CAE se substituant au CAE et au CAV dans le secteur non marchand et le CUI-CIE remplaçant le CIE et le CI-RMA dans le secteur marchand. Par ailleurs, le dispositif « nouveaux services-nouveaux emplois » (emplois jeunes) mis en extinction fin 2002 ne compte plus de bénéficiaire en 2010.

Les travaux de convergence entre le dénombrement de ce tableau (source Dares) et le dénombrement du tableau 1.1-8 (source Insee) sont en cours.

(1) Situation arrêtée en mars de l'année n+1, succeptible d'actualisation ultérieure.

(2) Une partie des bénéficiaires d'emplois aidés des ÉPA locaux est susceptible d'être déclarée en collectivités territoriales.

(3) La Dares ne ventile pas les emplois aidés des établissements publics entre ceux des ÉPA et ceux des ÉPIC.

(4) Y compris les hôpitaux privés à but non lucratif.

Tableau 1.1-8 : Fonction publique, service public et emploi total au 31 décembre 2009

(en milliers)

		Rappel 2008	2009
		Effectifs au 31/12/2008 (1)	Effectifs au 31/12/2009
Fonction publique	Métropole	5 058	5 076
	DOM	164	168
	COM et étranger	55	54
	Total hors emplois aidés	**5 278**	**5 298**
	Emplois aidés de la fonction publique (2)	88	115
	Total y compris emplois aidés	**5 366**	**5 413**
Organismes publics hors fonction publique non marchands	ÉPA nationaux de sécurité sociale, à recrutement de droit privé	15	15
	GIP nationaux et locaux	7	8
	Personnes morales droit public particulières	1	2
	Agences départementales d'insertion	1	1
	Groupements de coopération sanitaires	0	0
	Associations syndicales autorisées	0	0
	Autorités constitutionnelles	1	1
	Autorités administratives indépendantes	0	0
	Organismes consulaires	45	45
	ÉPIC nationaux et locaux non marchands	46	49
	Sous-total organismes hors FP non marchands	**117**	**120**
Organismes publics hors fonction publique marchands	ÉPIC locaux marchands	61	75
	Personnes morales droit public secteur marchand	1	1
	Sous-total organismes hors FP marchands	**62**	**76**
	Total	**179**	**196**
Organismes privés à financement public prédominant	Enseignants de l'enseignement privé sous contrat	149	147
	Associations (3)	202	199
	Organismes de protection sociale	207	200
(secteur non marchand)	Hôpitaux privés à but non lucratif	150	153
	Safer	1	1
	Total	**710**	**700**
Entreprises publiques	ÉPIC La Poste	248	247
	ÉPIC marchands hors La Poste	257	249
(secteur marchand)	Entreprises hors ÉPIC	87	96
	Total (4)	**593**	**592**
Emploi privé hors service public (secteur marchand)	*dont France Télécom*	*118*	*112*
	Total	**19 391**	**19 105**
Emploi total (salariés et non salariés)	**Total** (5)	**26 238**	**26 007**

Sources : FGE, SIASP, DADS, Recme, Insee ; enquête SAE, Drees. Traitement DGAFP, bureau des statistiques, des études et de l'évaluation.

Voir encadré 1 de la Vue 1.1 du *Rapport annuel sur l'état de la fonction publique 2010-2011* : "L'évolution des sources d'information utilisées pour le suivi statistique de l'emploi et des salaires dans la fonction publique".

Champ : métropole et DOM. COM et étranger compris pour les services de l'État.

(1) Données de 2008 révisées.

(2) Les bénéficiaires d'emplois aidés sont décomptés à part dans la fonction publique et inclus dans les effectifs des autres organismes. Les travaux de convergence entre le dénombrement de ce tableau (source Insee) et le dénombrement du tableau 1.1-7 (source Dares) sont en cours.

(3) Y compris personnels non enseignants de l'enseignement privé sous contrat.

(4) Entreprises "de premier rang" contrôlées directement par l'État, hors doubles comptes des entreprises en forme juridique d'ÉPIC du secteur non marchand.

(5) Différents concepts d'emploi coexistent. Celui retenu ici est "l'emploi total" qui comprend les salariés et les non-salariés en France métropolitaine, hors chômeurs, et qui constitue la référence la plus courante pour les comparaisons internationales.

Tableau 1.2-1 : Effectifs des trois fonctions publiques en effectifs physiques et équivalents temps plein par région au 31 décembre 2009

		Fonction publique de l'État	Fonction publique territoriale	Fonction publique hospitalière	Total trois fonctions publiques
Alsace	Effectifs physiques	65 268	39 216	34 776	139 260
	Effectifs en ETP	61 188	30 758	30 593	122 538
Aquitaine	Effectifs physiques	112 829	94 741	52 105	259 675
	Effectifs en ETP	107 620	77 729	48 298	233 647
Auvergne	Effectifs physiques	46 470	38 665	28 262	113 397
	Effectifs en ETP	43 733	30 578	25 972	100 283
Basse-Normandie	Effectifs physiques	44 578	38 261	29 996	112 835
	Effectifs en ETP	42 032	29 396	27 699	99 127
Bourgogne	Effectifs physiques	54 958	41 916	34 654	131 528
	Effectifs en ETP	51 745	33 604	31 787	117 135
Bretagne	Effectifs physiques	113 397	83 834	59 029	256 260
	Effectifs en ETP	107 706	65 887	53 443	227 036
Centre	Effectifs physiques	86 315	65 605	46 461	198 381
	Effectifs en ETP	82 514	54 684	43 451	180 648
Champagne-Ardenne	Effectifs physiques	53 975	31 228	26 698	111 901
	Effectifs en ETP	51 650	25 307	24 310	101 267
Corse	Effectifs physiques	12 338	10 441	4 303	27 082
	Effectifs en ETP	11 711	9 515	4 183	25 409
Franche-Comté	Effectifs physiques	42 691	27 797	22 994	93 482
	Effectifs en ETP	40 121	21 620	20 355	82 097
Haute-Normandie	Effectifs physiques	54 791	52 182	33 404	140 377
	Effectifs en ETP	51 705	42 542	30 327	124 575
Ile-de-France	Effectifs physiques	543 440	354 661	179 204	1 077 305
	Effectifs en ETP	517 197	317 141	166 392	1 000 730
Languedoc-Roussillon	Effectifs physiques	88 741	81 500	38 598	208 839
	Effectifs en ETP	83 990	67 836	35 315	187 141
Limousin	Effectifs physiques	27 099	22 392	20 048	69 539
	Effectifs en ETP	25 816	18 132	19 001	62 949
Lorraine	Effectifs physiques	95 528	52 395	42 996	190 919
	Effectifs en ETP	90 658	42 203	40 041	172 903
Midi-Pyrénées	Effectifs physiques	100 937	89 700	45 778	236 415
	Effectifs en ETP	95 641	72 609	41 629	209 879
Nord, Pas-de-Calais	Effectifs physiques	122 377	111 149	68 011	301 537
	Effectifs en ETP	114 659	95 786	61 538	271 983
Pays de la Loire	Effectifs physiques	90 642	87 395	61 538	239 575
	Effectifs en ETP	84 606	68 370	55 612	208 587
Picardie	Effectifs physiques	59 129	46 254	37 897	143 280
	Effectifs en ETP	55 875	37 102	34 856	127 834
Poitou-Charentes	Effectifs physiques	59 142	51 771	32 636	143 549
	Effectifs en ETP	56 287	39 963	30 093	126 342
Provence-Côte d'Azur	Effectifs physiques	192 807	154 673	71 982	419 462
	Effectifs en ETP	183 508	139 941	66 741	390 190
Rhône-Alpes	Effectifs physiques	196 377	161 822	103 430	461 629
	Effectifs en ETP	181 799	131 391	93 735	406 925
Total Métropole	**Effectifs physiques**	**2 263 829**	**1 737 598**	**1 074 800**	**5 076 227**
	Effectifs en ETP	**2 141 761**	**1 452 093**	**985 370**	**4 579 224**
DOM	Effectifs physiques	74 485	68 338	25 273	168 096
	Effectifs en ETP	71 525	57 051	24 576	153 152
Total métropole + DOM	**Effectifs physiques**	**2 338 314**	**1 805 936**	**1 100 073**	**5 244 323**
	Effectifs en ETP	**2 213 286**	**1 509 144**	**1 009 946**	**4 732 376**
Autres collectivités	Effectifs physiques	18 622	0	0	18 622
	Effectifs en ETP	18 196	0	0	18 196
Étranger	Effectifs physiques	35 428	0	0	35 428
	Effectifs en ETP	34 317	0	0	34 317
Total	**Effectifs physiques**	**2 392 364**	**1 805 936**	**1 100 073**	**5 298 373**
	Effectifs en ETP	**2 265 799**	**1 509 144**	**1 009 946**	**4 784 889**

Sources : FGE, Colter, DADS, SIASP, Insee . Enquête SAE, Drees. Traitement DGAFP, bureau des statistiques, des études et de l'évaluation.

Champ : hors bénéficiaires d'emplois aidés, emplois principaux, tous statuts.

FPE : y compris ÉPA nationaux. Les militaires ne sont pas ventilés par département.

FPT : y compris ÉPA locaux. Y compris assistantes maternelles.

FPH : y compris médecins et non-titulaires sur crédits de remplacement.

Note : Les résultats 2009 combinent des données issues d'une part du FGE de l'Insee (historiquement utilisé pour la FPE) et d'autre part de la nouvelle source d'information SIASP (de l'Insee) qui a vocation à être utilisée pour le suivi de l'emploi et des rémunérations dans l'ensemble de la fonction publique à partir des données 2010 (voir Vue 1.1, Définitions et méthodes FT1.1 et document méthodologique à paraître).

Tableau 1.2-2 : Taux d'administration (à partir des effectifs en équivalents temps plein) par région au 31 décembre 2009

(en ‰)	Fonction publique de l'État, agents civils	Fonction publique territoriale	Fonction publique hospitalière	Total trois fonctions publiques, agents civils	Total trois fonctions publiques, y.c. militaires
Alsace	28,4	16,7	16,6	61,6	66,3
Aquitaine	27,3	24,3	15,1	66,6	73,0
Auvergne	28,7	22,8	19,3	70,8	74,6
Basse-Normandie	25,2	20,0	18,8	64,0	67,4
Bourgogne	26,9	20,5	19,4	66,7	71,4
Bretagne	25,1	20,8	16,8	62,7	71,6
Centre	25,2	21,5	17,1	63,9	71,1
Champagne-Ardenne	29,0	18,9	18,2	66,2	75,8
Corse	32,4	31,0	13,6	77,1	82,8
Franche-Comté	26,7	18,5	17,4	62,6	70,2
Haute-Normandie	26,1	23,3	16,6	65,9	68,1
Ile-de-France	40,0	27,0	14,2	81,2	85,3
Languedoc-Roussillon	26,6	26,0	13,5	66,1	71,8
Limousin	29,6	24,4	25,6	79,5	84,7
Lorraine	29,6	18,0	17,1	64,6	73,6
Midi-Pyrénées	28,6	25,3	14,5	68,4	73,2
Nord, Pas-de-Calais	26,7	23,8	15,3	65,8	67,6
Pays de la Loire	21,0	19,3	15,7	56,0	59,0
Picardie	24,8	19,4	18,2	62,5	66,9
Poitou-Charentes	25,3	22,7	17,1	65,0	71,6
Provence-Côte d'Azur	28,8	28,5	13,6	70,9	79,3
Rhône-Alpes	26,2	21,3	15,2	62,7	66,0
Total métropole	**29,1**	**23,2**	**15,8**	**68,1**	**73,3**
DOM	34,9	30,7	13,3	78,9	82,7
Total métropole + DOM	**29,3**	**23,5**	**15,7**	**68,5**	**73,6**

Sources : FGE, Colter, DADS, SIASP, Insee . Enquête SAE, Drees. Traitement DGAFP, bureau des statistiques, des études et de l'évaluation.

Champ : hors bénéficiaires d'emplois aidés, emplois principaux, tous statuts.

FPE : y compris ÉPA nationaux.

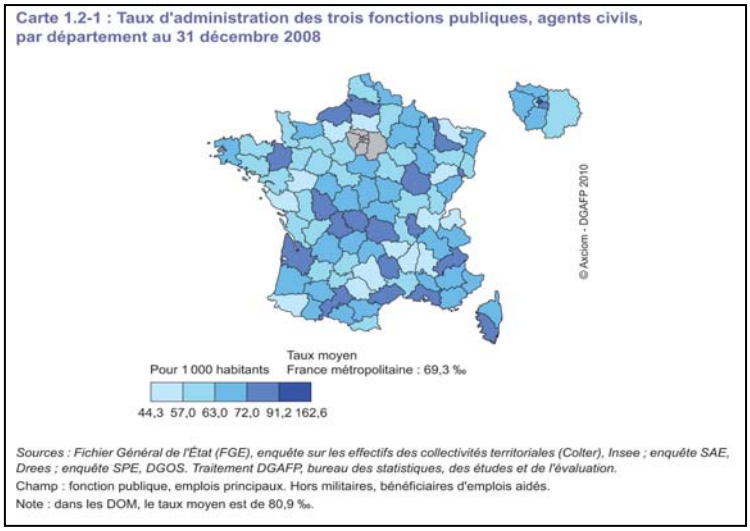
FPT : y compris ÉPA locaux. Y compris assistantes maternelles.

FPH : y compris médecins et non-titulaires sur crédits de remplacement.

Note : les résultats 2009 combinent des données issues d'une part du FGE de l'Insee (historiquement utilisé pour la FPE) et d'autre part de la nouvelle source d'information SIASP (de l'Insee) qui a vocation à être utilisée pour le suivi de l'emploi et des rémunérations dans l'ensemble de la fonction publique à partir des données 2010 (voir Vue 1.1, Définitions et méthodes FT 1.1 et document méthodologique à paraître).

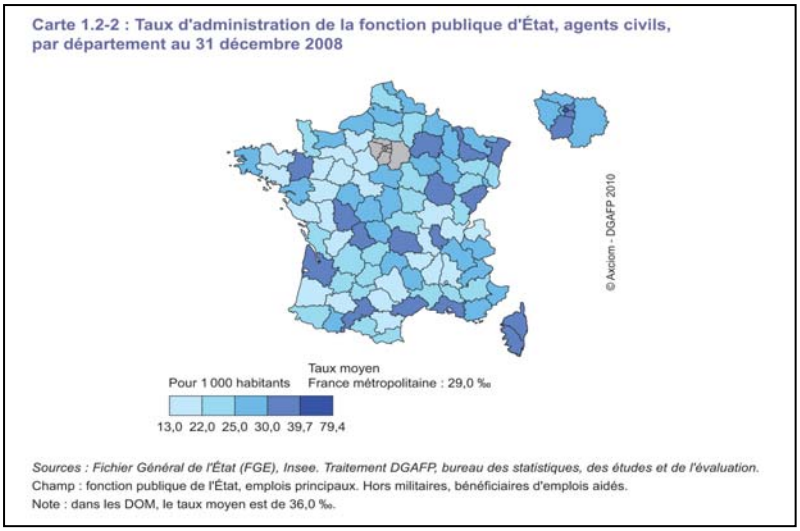
Carte 1.2-1 : Taux d'administration des trois fonctions publiques, agents civils, par département au 31 décembre 2009

(Carte version 2008. Actualisation à venir dans la version définitive)



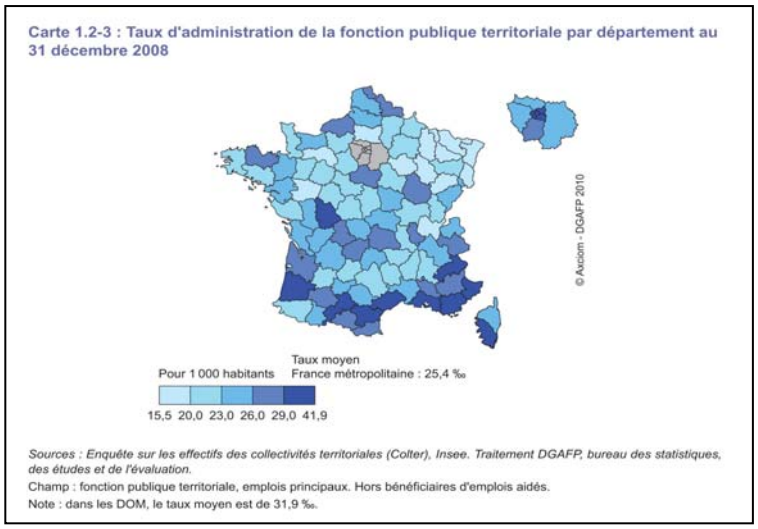
Carte 1.2-2 : Taux d'administration de la fonction publique de l'État (hors militaires) par département au 31 décembre 2008

(Carte version 2008. Actualisation à venir dans la version définitive)



Carte 1.2-3 : Taux d'administration de la fonction publique territoriale par département au 31 décembre 2008

(Carte version 2008. Actualisation à venir dans la version définitive)



Carte 1.2-4 : Taux d'administration de la fonction publique hospitalière par département au 31 décembre 2008

(Carte version 2008. Actualisation à venir dans la version définitive)

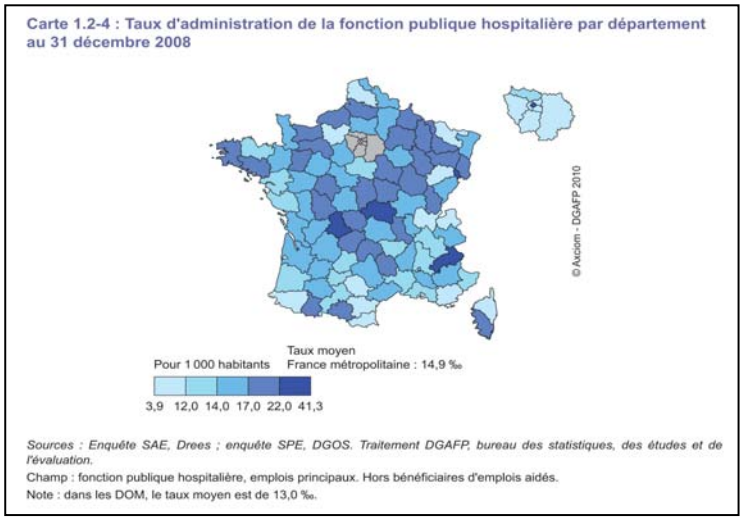


Tableau 1.2-3 : Effectifs physiques des trois fonctions publiques entre le 31 décembre 1996 et le 31 décembre 2009 (1)

	Fonction publique de l'État			Fonction publique territoriale						
	Ministères (2)	ÉPA nationaux à recrute-ment de droit public	**Fonction publique de l'État (FPE)**	Collectivités territoriales	ÉPA locaux	**Fonction publique territoriale (FPT)**	**Fonction publique hospita-lière (FPH)(3)**	**FPE, FPT et FPH**	Emploi total (en milliers) (4)	Part de l'emploi public dans l'emploi total (en %) (5)
1996	2 241 963	171 619	**2 413 582**	1 009 595	195 287	**1 204 882**	**885 296**	**4 503 760**	23 055	19,5
1998	2 266 976	185 119	**2 452 095**	1 041 723	205 794	**1 247 517**	**904 152**	**4 603 764**	23 780	19,4
2000	2 289 296	195 584	**2 484 880**	1 076 572	239 919	**1 316 491**	**930 721**	**4 732 092**	25 006	18,9
2002	2 344 445	212 526	**2 556 971**	1 120 109	296 908	**1 417 017**	**973 099**	**4 947 087**	25 439	19,4
2004	2 343 636	223 299	**2 566 935**	1 173 592	351 368	**1 524 960**	**1 038 407**	**5 130 301**	25 516	20,1
2005 (6)	2 326 901	241 806	**2 568 707**	1 194 994	368 773	**1 563 766**	**1 052 285**	**5 184 758**	25 705	20,2
2006	2 285 064	274 926	**2 559 990**	1 226 662	385 249	**1 611 911**	**1 055 821**	**5 227 723**	26 012	20,1
2007	2 205 622	292 568	**2 498 190**	1 306 292	397 801	**1 704 092**	**1 073 238**	**5 275 520**	26 364	20,0
2008 (7)	2 120 198	301 446	**2 421 644**	1 363 488	407 442	**1 770 930**	**1 085 203**	**5 277 777**	26 238	20,1
2009	2 043 648	348 716	**2 392 364**	1 382 296	423 640	**1 805 936**	**1 100 073**	**5 298 373**	26 007	20,4
Évolution annuelle moyenne sur 1996-2009 (en %)	-0,7	5,6	**-0,1**	2,4	6,1	**3,2**	**1,7**	**1,3**	0,9	-
Évolution annuelle moyenne sur 2004-2009 (en %)	-2,7	9,3	**-1,4**	3,3	3,8	**3,4**	**1,2**	**0,6**	0,4	-

Sources : FGE, Colter, DADS, SIASP, Insee. Enquête SAE, Drees. Traitement DGAFP, bureau des statistiques, des études et de l'évaluation.

Champ : emplois principaux, tous statuts. Hors bénéficiaires d'emplois aidés.

(1) Révision par rapport à l'année précédente en relation avec l'introduction dans cette édition du rapport d'une nouvelle source d'information (SIASP de l'Insee) qui a vocation à être utilisée pour le suivi de l'emploi et des rémunérations dans l'ensemble de la fonction publique à partir des données 2010 (voir Vue 1.1, Définitions et méthodes FT1.1 et document méthodologique à paraître).

(2) Les volontaires militaires sont comptabilisés dans les effectifs de l'État à partir de 2004. Ils sont 18 464 en 2004, 17 219 en 2005, 18 124 en 2006, 17 977 en 2007, 17 009 en 2008 et 17 180 en 2009.

(3) La série inclut désormais les non-titulaires sur crédit de remplacement (NTCR).

(4) Emploi en France métropolitaine, hors contingent, soit les salariés + les non-salariés.

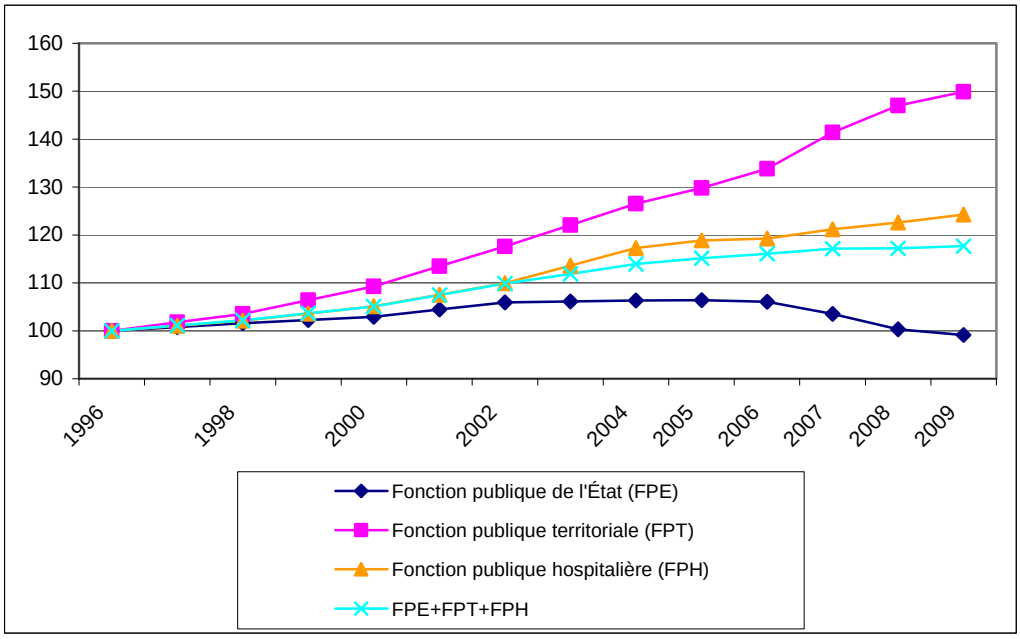
(5) Rapport entre FPE + FPT + FPH/ emploi total (4)

(5) Depuis 2005, les élèves de l'École polytechnique apparaissent dans le champ des ÉPA de la fonction publique de l'État.

(6) Le chiffre de l'emploi total en 2008 a été révisé par rapport à l'édition précédente de ce rapport.

Graphique 1.2-1 : Évolution des effectifs physiques des trois fonctions publiques entre le 31 décembre 1996 et le 31 décembre 2009 (1)

(en base 100 au 31 décembre 1996)



Sources : FGE, Colter, DADS, SIASP, Insee. Enquête SAE, Drees. Traitement DGAFP, bureau des statistiques, des études et de l'évaluation.

Champ : emplois principaux, tous statuts. Hors bénéficiaires d'emplois aidés.

(1) Révision par rapport à l'année précédente en relation avec l'introduction dans cette édition du rapport d'une nouvelle source d'information (SIASP de l'Insee) qui a vocation à être utilisée pour le suivi de l'emploi et des rémunérations dans l'ensemble de la fonction publique à partir des données 2010 (voir Vue 1.1, Définitions et méthodes FT 1.1 et document méthodologique à paraître).

Tableau 1.2-4 : Effectifs en équivalents temps plein des trois fonctions publiques entre le 31 décembre 1988 et le 31 décembre 2009

En cours d'actualisation.
Disponible dans la version definitive du RA.

Tableau 1.2-5 : Effectifs physiques des trois fonctions publiques par statut entre le 31 décembre 1998 et le 31 décembre 2009 (1)

	1998	2000	2002	2004 (2)	2005 (2)	2006 (2)	2007 (2)	2008 (2)	2009 (2)	Évolution annuelle moyenne sur 1998/2009 (en %)
FPE, y compris ÉPA										
Titulaires	1 751 653	1 781 770	1 822 901	1 841 026	1 841 528	1 822 794	1 758 501	1 680 057	1 647 758	-0,6
Non-titulaires	307 706	313 958	344 288	312 755	315 657	326 215	334 094	347 075	360 907	1,5
Militaires (2)	328 405	328 225	331 929	356 514	359 761	360 880	358 155	348 271	341 226	0,3
Ouvriers d'État	64 331	60 927	57 853	56 640	51 761	50 101	47 440	46 241	42 473	-3,7
Total	**2 452 095**	**2 484 880**	**2 556 971**	**2 566 935**	**2 568 707**	**2 559 990**	**2 498 190**	**2 421 644**	**2 392 364**	**-0,2**
Part de non-titulaires (en %)	12,5	12,6	13,5	12,2	12,3	12,7	13,4	14,3	15,1	-
FPT, y compris ÉPA										
Titulaires (3)	929 481	992 359	1 074 314	1 158 856	1 193 103	1 219 119	1 295 129	1 367 525	1 403 070	3,8
Non-titulaires (4)	260 959	267 589	287 560	310 938	315 402	337 036	353 703	357 304	355 001	2,8
Assistantes maternelles	57 077	56 542	55 143	55 166	55 261	55 756	55 260	46 101	47 865	-1,6
Total	**1 247 517**	**1 316 491**	**1 417 017**	**1 524 960**	**1 563 766**	**1 611 911**	**1 704 092**	**1 770 930**	**1 805 936**	**3,4**
Part de non-titulaires (en %)	20,9	20,3	20,3	20,4	20,2	20,9	20,8	20,2	19,7	-
FPH										
Titulaires	710 001	717 902	740 602	794 933	808 643	801 745	807 818	806 463	816 048	1,3
Non-titulaires (5)	105 777	124 173	133 079	145 337	144 920	152 013	162 173	173 212	175 355	4,7
Médecins	88 054	88 321	99 056	97 774	98 357	101 663	102 855	103 278	106 688	1,8
Autres (6)	320	326	361	362	365	400	393	2 250	1 982	18,0
Total	**904 152**	**930 721**	**973 099**	**1 038 407**	**1 052 285**	**1 055 821**	**1 073 238**	**1 085 203**	**1 100 073**	**1,8**
Part de non-titulaires (en %)	11,7	13,3	13,7	14,0	13,8	14,4	15,1	16,0	15,9	-
FPE+FPT+FPH										
Titulaires (3)	3 391 135	3 492 031	3 637 817	3 794 815	3 843 274	3 843 658	3 861 447	3 854 045	3 866 876	1,2
Non-titulaires	674 442	705 720	764 928	769 031	775 980	815 264	849 970	877 591	891 263	2,6
Militaires (2)	328 405	328 225	331 929	356 514	359 761	360 880	358 155	348 271	341 226	0,3
Ouvriers d'État	64 331	60 927	57 853	56 640	51 761	50 101	47 440	46 241	42 473	-3,7
Assistantes maternelles	57 077	56 542	55 143	55 166	55 261	55 756	55 260	46 101	47 865	-1,6
Médecins	88 054	88 321	99 056	97 774	98 357	101 663	102 855	103 278	106 688	1,8
Autres (6)	320	326	361	362	365	400	393	2 250	1 982	18,0
Total	**4 603 764**	**4 732 092**	**4 947 087**	**5 130 301**	**5 184 758**	**5 227 723**	**5 275 520**	**5 277 777**	**5 298 373**	**1,3**
Part de non-titulaires (en %)	14,6	14,9	15,5	15,0	15,0	15,6	16,1	16,6	16,8	-

Sources : FGE, Colter, DADS, SIASP, Insee. Enquête SAE, Drees. Traitement DGAFP, bureau des statistiques, des études et de l'évaluation.

Champ : emplois principaux, tous statuts. Hors bénéficiaires d'emplois aidés.

(1) Révision par rapport à l'année précédente en relation avec l'introduction dans cette édition du rapport d'une nouvelle source d'information (SIASP de l'Insee) qui a vocation à être utilisée pour le suivi de l'emploi et des rémunérations dans l'ensemble de la fonction publique à partir des données 2010 (voir Vue 1.1, Définitions et méthodes FT 1.1 et document méthodologique à paraître).

(2) Les volontaires militaires sont comptabilisés dans les effectifs de l'État à partir de 2004. Ils sont 18 464 en 2004, 17 219 en 2005, 18 124 en 2006, 17 977 en 2007, 17 009 en 2008 et 17 180 en 2009.

(3) Y compris les militaires de la FPT (2 350 en 2009). Cette catégorie peut être isolée dans le fichier SIASP mais pas avec les sources d'information utilisées auparavant c'est pourquoi ils sont, ici, inclus avec les effectifs des titulaires.

(4) Y compris les médecins de la FPT (665 en 2009).

(5) En raison du changement de source de données, il n'est plus possible de distinguer les non-titulaires sur crédits de remplacement (NTCR) de la FPH, comme cela était effectué dans les éditions précédentes.

(6) Y compris les assistantes maternelles de la FPH (1 977 en 2009).

Tableau 1.2-6 : Évolution des effectifs physiques des ministères et de leurs ÉPA rattachés entre le 31 décembre 1998 et le 31 décembre 2009 (1)

		1998	2000	2002	2004 (2)	2005 (2)	2006 (2)	2007 (2)	2008 (2)	2009 (2)	Évolution annuelle moyenne sur 1998/2009 (en %)
Affaires étrangères	Ministère	19 340	18 476	19 167	19 442	19 049	19 161	18 752	18 888	18 448	-0,4
	ÉPA	11 860	11 603	12 993	13 587	13 802	10 075	10 106	10 261	10 053	-1,5
	Total	**31 200**	**30 079**	**32 160**	**33 029**	**32 851**	**29 236**	**28 858**	**29 149**	**28 501**	**-0,8**
Agriculture et Pêche	Ministère	37 739	39 755	39 149	37 708	36 920	34 711	33 824	32 438	31 753	-1,6
	ÉPA	20 069	21 890	23 801	22 711	23 271	13 237	12 920	13 647	13 177	-3,8
	Total	**57 808**	**61 645**	**62 950**	**60 419**	**60 191**	**47 948**	**46 744**	**46 085**	**44 930**	**-2,3**
Ministères économique et financier (3)	Ministère	207 663	200 497	198 864	194 217	193 449	186 482	180 936	176 966	170 460	-1,8
	ÉPA	10 227	11 035	10 974	10 606	11 077	10 349	10 284	39 432	54 137	16,4
	Total	**217 890**	**211 532**	**209 838**	**204 823**	**204 526**	**196 831**	**191 220**	**216 398**	**224 597**	**0,3**
Culture et Communication	Ministère	14 607	14 694	14 830	13 915	13 862	14 141	12 204	11 681	11 651	-2,0
	ÉPA	7 707	8 153	7 805	8 223	9 139	11 543	12 988	13 504	13 177	5,0
	Total	**22 314**	**22 847**	**22 635**	**22 138**	**23 001**	**25 684**	**25 192**	**25 185**	**24 828**	**1,0**
Défense (4)	Ministère	411 619	414 626	418 633	441 700	437 366	433 426	429 256	415 162	308 846	-2,6
	ÉPA	5 218	6 158	5 113	5 065	7 193	7 414	7 376	8 537	8 678	4,7
	Total	**416 837**	**420 784**	**423 746**	**446 765**	**444 559**	**440 840**	**436 632**	**423 699**	**317 524**	**-2,4**
Écologie, Développement et Aménagement durables	Ministère	117 922	115 637	115 978	115 539	114 417	112 411	107 454	84 499	82 929	-3,1
	ÉPA	12 268	12 863	14 396	12 670	12 842	11 670	11 762	12 499	11 412	-0,7
	Total	**130 190**	**128 500**	**130 374**	**128 209**	**127 259**	**124 081**	**119 216**	**96 998**	**94 341**	**-2,9**
Ministères de l'enseignement	Ministère	1 171 652	1 198 251	1 224 820	1 203 800	1 193 037	1 162 528	1 100 229	1 057 233	1 001 637	-1,4
	ÉPA	85 033	87 119	94 151	111 982	120 692	167 927	183 543	185 266	224 777	9,2
	Total	**1 256 685**	**1 285 370**	**1 318 971**	**1 315 782**	**1 313 729**	**1 330 455**	**1 283 772**	**1 242 499**	**1 226 414**	**-0,2**
Immigration, Intégration, Identité nationale et Codéveloppement	Ministère								625	618	-
	ÉPA	-	-	-	-	-	-	-	0	0	-
	Total								**625**	**618**	-
Intérieur et collectivités territoriales (4)	Ministère	182 058	180 781	203 578	204 208	203 704	202 460	203 517	202 584	296 367	4,5
	ÉPA	383	1 036	114	416	37	106	135	363	430	1,1
	Total	**182 441**	**181 817**	**203 692**	**204 624**	**203 741**	**202 566**	**203 652**	**202 947**	**296 797**	**4,5**
Justice	Ministère	65 198	66 839	69 134	73 151	75 042	74 661	75 316	76 730	76 663	1,5
	ÉPA	853	979	986	1 350	1 376	1 362	1 406	1 299	1 131	2,6
	Total	**66 051**	**67 818**	**70 120**	**74 501**	**76 418**	**76 023**	**76 722**	**78 029**	**77 794**	**1,5**
Services du Premier ministre	Ministère	2 995	2 985	3 494	3 529	3 412	8 649	8 735	9 002	9 389	10,9
	ÉPA	1 454	1 392	1 609	1435	1557	1573	1473	1544	1593	0,8
	Total	**4 449**	**4 377**	**5 103**	**4 964**	**4 969**	**10 222**	**10 208**	**10 546**	**10 982**	**8,6**
Ministères sociaux (3)	Ministère	36 183	36 755	36 798	36 427	36 643	36 434	35 399	34 390	34 887	-0,3
	ÉPA	30 047	33 356	40 584	35 254	40 820	39 670	40 575	15 094	10 151	-9,4
	Total	**66 230**	**70 111**	**77 382**	**71 681**	**77 463**	**76 104**	**75 974**	**49 484**	**45 038**	**-3,4**
Total	**Ministère**	**2 266 976**	**2 289 296**	**2 344 445**	**2 343 636**	**2 326 901**	**2 285 064**	**2 205 622**	**2 120 198**	**2 043 648**	**-0,9**
	ÉPA	**185 119**	**195 584**	**212 526**	**223 299**	**241 806**	**274 926**	**292 568**	**301 446**	**348 716**	**5,9**
	Total	**2 452 095**	**2 484 880**	**2 556 971**	**2 566 935**	**2 568 707**	**2 559 990**	**2 498 190**	**2 421 644**	**2 392 364**	**-0,2**
Total hors Éducation	**Ministère**	**1 095 324**	**1 091 045**	**1 119 625**	**1 139 836**	**1 133 864**	**1 122 536**	**1 105 393**	**1 062 965**	**1 042 011**	**-0,5**
	ÉPA	**100 086**	**108 465**	**118 375**	**111 317**	**121 114**	**106 999**	**109 025**	**116 180**	**123 939**	**2,0**
	Total	**1 195 410**	**1 199 510**	**1 238 000**	**1 251 153**	**1 254 978**	**1 229 535**	**1 214 418**	**1 179 145**	**1 165 950**	**-0,2**

Source : FGE, DADS, SIASP, Insee. Traitement DGAFP, bureau des statistiques, des études et de l'évaluation.

Champ : emplois principaux, tous statuts. Hors bénéficiaires d'emplois aidés.

Note : actualisation par rapport à l'édition précédente : les résultats sur la FPE sont issus principalement du FGE de l'Insee, et pour une partie, de la nouvelle source d'information SIASP (de l'Insee) qui a vocation à être utilisée pour le suivi de l'emploi et des rémunérations dans l'ensemble de la fonction publique à partir des données 2010 (voir la Vue 1.1, les Définitions et méthodes FT 1.1 et le document méthodologique à paraître).

Note : les périmètres des ministères varient selon les années. Pour permettre les comparaisons dans le temps, on procède à certains regroupements :

- les ministères économique et financier comprennent les ministères du Budget, Comptes publics et Fonction publique, et de l'Économie, Industrie et Emploi ;
- les ministères de l'enseignement correspondent à l'Éducation nationale, à l'Enseignement supérieur et à la Recherche ;
- les ministères sociaux correspondent à la Santé, Jeunesse, Sports et Vie associative, au Travail, Relations sociales, Famille et Solidarité ;
- les autres appellations des ministères renvoient à la nomenclature d'exécution de la loi de finances initiale de la dernière année considérée.

(1) Les effectifs de la Préfecture de Police et des Pompiers de Paris, qui étaient auparavant décomptés parmi les effectifs de la fonction publique territoriale, sont désormais intégrés aux effectifs de la fonction publique de l'État au ministère de l'Intérieur, de l'Outre-mer et des Collectivités territoriales (14 790 en 2008, 15 032 en 2009). La série a été actualisée depuis 1988.

(2) Les volontaires militaires sont comptabilisés dans les effectifs de l'État à partir de 2004. Ils sont 18 464 en 2004, 17 219 en 2005, 18 124 en 2006, 17 977 en 2007, 17 009 en 2008 et 17 180 en 2009.

(3) Malgré les regroupements effectués ci-dessus, certains services ou établissements changent de ministères de rattachement. C'est le cas notamment du Pôle Emploi, auparavant dans les ministères sociaux, qui se trouvent inclus dès 2008 dans les ministères économique et financier. Ce sont ainsi 28 000 agents qui ont changé de ministère au cours de l'année 2008.

(4) Les effectifs du programme 152 Gendarmerie nationale ont été transférés du ministère le Défense vers le ministère de l'Intérieur, de l'Outre-mer et des Collectivités territoriales au cours de l'année 2009.

Tableau 1.2-7 : Évolution des effectifs territoriaux (1) par statut (2) des agents et type de collectivité entre le 31 décembre 1996 et le 31 décembre 2009 (1ère partie)

	1996	1998	2000	2002	2004	2005
Communes						
Titulaires	650 550	675 128	700 217	730 467	761 645	775 574
Non-titulaires	180 314	180 794	183 563	184 086	194 044	196 330
Assistantes maternelles	16 397	15 533	14 905	14 523	14 172	14 200
Total	**847 262**	**871 454**	**898 685**	**929 076**	**969 861**	**986 104**
Départements						
Titulaires	98 464	104 959	111 915	121 103	130 125	134 122
Non-titulaires	19 957	19 907	19 113	22 195	23 529	23 573
Assistantes maternelles	35 400	35 934	36 318	35 553	36 182	36 192
Total	**153 821**	**160 801**	**167 347**	**178 852**	**189 836**	**193 888**
Régions						
Titulaires	5 504	6 389	7 301	8 564	10 446	11 411
Non-titulaires	3 008	3 079	3 238	3 617	3 449	3 591
Total	**8 512**	**9 468**	**10 540**	**12 181**	**13 895**	**15 002**
Total collectivités territoriales						
Titulaires	**754 518**	**786 477**	**819 434**	**860 134**	**902 216**	**921 107**
Non-titulaires	**203 279**	**203 780**	**205 914**	**209 898**	**221 021**	**223 494**
Assistantes maternelles	**51 797**	**51 467**	**51 224**	**50 077**	**50 354**	**50 392**
Total	**1 009 595**	**1 041 723**	**1 076 572**	**1 120 109**	**1 173 592**	**1 194 994**
Établissements communaux (3)						
Titulaires	44 869	47 855	52 779	58 199	64 729	67 531
Non-titulaires	32 591	31 793	31 592	35 745	37 631	37 719
Assistantes maternelles	5 642	5 029	4 767	4 356	4 018	3 966
Total	**83 102**	**84 677**	**89 138**	**98 299**	**106 379**	**109 215**
Établissements intercommunaux (3)						
Titulaires	55 198	61 040	69 803	93 096	123 980	135 205
Non-titulaires	18 345	19 845	24 017	30 643	39 338	42 129
Assistantes maternelles	579	582	552	708	792	901
Total	**74 122**	**81 466**	**94 372**	**124 446**	**164 110**	**178 235**
Établissements départementaux (3)						
Titulaires	14 423	17 152	33 054	45 887	51 067	52 843
Non-titulaires	733	618	1 095	6 569	7 540	6 744
Assistantes maternelles	0	0	0	3	0	2
Total	**15 157**	**17 771**	**34 149**	**52 459**	**58 607**	**59 589**
Autres ÉPA locaux (3)						
Titulaires	17 107	16 957	17 289	16 998	16 865	16 417
Non-titulaires	5 800	4 923	4 971	4 706	5 408	5 316
Assistantes maternelles	0	0	0	0	1	0
Total	**22 906**	**21 880**	**22 260**	**21 704**	**22 273**	**21 733**
Total Épa locaux (3)						
Titulaires	**131 597**	**143 005**	**172 926**	**214 179**	**256 640**	**271 996**
Non-titulaires	**57 469**	**57 179**	**61 675**	**77 662**	**89 917**	**91 908**
Assistantes maternelles	**6 221**	**5 610**	**5 318**	**5 066**	**4 811**	**4 869**
Total	**195 287**	**205 794**	**239 919**	**296 908**	**351 368**	**368 773**
Total FPT						
Titulaires	**886 116**	**929 481**	**992 359**	**1 074 314**	**1 158 856**	**1 193 103**
Non-titulaires	**260 749**	**260 959**	**267 589**	**287 560**	**310 938**	**315 402**
Assistantes maternelles	**58 018**	**57 077**	**56 542**	**55 143**	**55 166**	**55 261**
Total	**1 204 882**	**1 247 517**	**1 316 491**	**1 417 017**	**1 524 960**	**1 563 766**

Sources : Colter, DADS, SIASP, Insee. Traitement DGAFP, bureau des statistiques, des études et de l'évaluation.
Champ : emplois principaux, tous statuts. Hors bénéficiaires d'emplois aidés.

(1) Révision par rapport à l'année précédente en relation avec l'introduction dans cette édition du rapport d'une nouvelle source d'information (SIASP de l'Insee) qui a vocation à être utilisée pour le suivi de l'emploi et des rémunérations dans l'ensemble de la fonction publique à partir des données 2010 (voir Vue 1.1, Définitions et méthodes FT1.1 et document méthodologique à paraître).

(2) Les assistantes maternelles peuvent être à ce stade mal identifiées dans le contexte de changement de sources. Ce qui conduit vraisemblablement à leur sous-évaluation et une sur-estimation des non-titulaires.

(3) Les chiffres du tableau 1.2-7 ne sont plus comparables avec ceux des éditions précédentes car les regroupements du tableau ci-dessus sont différents des autres années (voir Définitions et méthodes FT 1.1).

Tableau 1.2.7 : Évolution des effectifs territoriaux (1) par statut (2) des agents et type de collectivité entre le 31 décembre 1996 et le 31 décembre 2009 (2ème partie)

	2006	2007	2008	2009	Évolution annuelle moyenne sur 1996/2009 (en %)	Évolution annuelle moyenne sur 2004/2009 (en %)
Communes						
Titulaires	782 302	790 815	798 313	804 183	1,6	1,1
Non-titulaires	202 436	210 210	200 895	199 354	0,8	0,5
Assistantes maternelles	13 738	13 265	11 769	12 194	-2,3	-3,0
Total	**998 477**	**1 014 289**	**1 010 977**	**1 015 731**	**1,4**	**0,9**
Départements						
Titulaires	139 586	169 452	**210 920**	**221 721**	6,4	11,2
Non-titulaires	29 387	31 755	36 212	34 801	4,4	8,1
Assistantes maternelles	37 081	37 381	30 070	31 425	-0,9	-2,8
Total	**206 053**	**238 588**	277 202	287 947	**4,9**	**8,7**
Régions						
Titulaires	13 414	42 354	60 819	67 433	21,3	45,2
Non-titulaires	8 719	11 060	14 490	11 185	10,6	26,5
Total	**22 132**	**53 414**	**75 309**	**78 618**	**18,7**	**41,4**
Total collectivités territoriales						
Titulaires	**935 302**	**1 002 621**	**1 070 052**	**1 093 337**	**2,9**	**3,9**
Non-titulaires	**240 542**	**253 024**	**251 597**	**245 340**	**1,5**	**2,1**
Assistantes maternelles	**50 819**	**50 646**	**41 839**	**43 619**	**-1,3**	**-2,8**
Total	**1 226 662**	**1 306 292**	**1 363 488**	**1 382 296**	**2,4**	**3,3**
Établissements communaux (3)						
Titulaires	70 241	72 773	78 482	81 585	4,7	4,7
Non-titulaires	39 335	40 502	40 937	41 976	2,0	2,2
Assistantes maternelles	3 885	3 602	3 193	3 043	-4,6	-5,4
Total	**113 462**	**116 877**	**122 612**	**126 604**	**3,3**	**3,5**
Établissements intercommunaux (3)						
Titulaires	144 603	153 377	158 881	168 923	9,0	6,4
Non-titulaires	45 118	47 955	51 838	55 794	8,9	7,2
Assistantes maternelles	1 051	1 011	1 068	1 203	5,8	8,7
Total	**190 773**	**202 343**	**211 787**	**225 920**	**9,0**	**6,6**
Établissements départementaux (3)						
Titulaires	53 933	55 039	55 654	56 810	11,1	2,2
Non-titulaires	7 273	7 224	8 435	8 375	20,6	2,1
Assistantes maternelles	1	0	1	0		
Total	**61 207**	**62 263**	**64 090**	**65 185**	**11,9**	**2,2**
Autres ÉPA locaux (3)						
Titulaires	15 039	11 320	4 456	2 415	-14,0	-32,2
Non-titulaires	4 769	4 998	4 497	3 516	-3,8	-8,3
Assistantes maternelles	0	1	0	0		
Total	**19 808**	**16 319**	**8 953**	**5 931**	**-9,9**	**-23,3**
Total Épa locaux (3)						
Titulaires	**283 817**	**292 508**	**297 473**	**309 733**	6,8	3,8
Non-titulaires	**96 495**	**100 679**	**105 707**	**109 661**	5,1	4,0
Assistantes maternelles	**4 937**	**4 614**	**4 262**	**4 246**	-2,9	-2,5
Total	**385 249**	**397 801**	**407 442**	**423 640**	**6,1**	**3,8**
Total FPT						
Titulaires	**1 219 119**	**1 295 129**	**1 367 525**	**1 403 070**	**3,6**	**3,9**
Non-titulaires	**337 036**	**353 703**	**357 304**	**355 001**	**2,4**	**2,7**
Assistantes maternelles	**55 756**	**55 260**	**46 101**	**47 865**	**-1,5**	**-2,8**
Total	**1 611 911**	**1 704 092**	**1 770 930**	**1 805 936**	**3,2**	**3,4**

Sources: Colter, DADS, SIASP, Insee. Traitement DGAFP, bureau des statistiques, des études et de l'évaluation.

Champ : emplois principaux, tous statuts. Hors bénéficiaires d'emplois aidés.

(1) Révision par rapport à l'année précédente en relation avec l'introduction dans cette édition du rapport d'une nouvelle source d'information (SIASP de l'Insee) qui a vocation à être utilisée pour le suivi de l'emploi et des rémunérations dans l'ensemble de la fonction publique à partir des données 2010 (voir Vue 1.1, Définitions et méthodes FT 1.1 et document méthodologique à paraître).

(2) Les assistantes maternelles peuvent être à ce stade mal identifiées dans le contexte de changement de sources. Ce qui conduit vraisemblablement à leur sous-évaluation et une sur-estimation des non-titulaires.

(3) Les chiffres du tableau 1.2-7 ne sont plus comparables avec ceux des éditions précédentes car les regroupements du tableau ci-dessus sont différents des autres années (voir Définitions et méthodes FT 1.1).

Tableau 1.3-1 : Répartition par statut et catégorie hiérarchique des effectifs physiques de la fonction publique de l'État au 31 décembre 2009

		Rappel 2008	2009				
	Statut	Effectifs au 31/12/2008 (1)	Effectifs au 31/12/2009	Catégorie A (en %)	Catégorie B (en %)	Catégorie C (en %)	Catégorie indeterminée (2) (en %)
Ministères	Titulaires	1 589 456	1 530 639	63,1	19,4	17,5	0,0
	Non-titulaires (3)	139 826	131 542	39,2	23,0	17,5	20,3
	Ouvriers d'État	44 397	42 099	0,1	15,4	84,5	0,0
	Total agents civils	**1 773 679**	**1 704 280**	**59,7**	**19,6**	**19,2**	**1,6**
	Militaires (4)	346 519	339 368	13,0	53,9	33,1	0,0
	Total	**2 120 198**	**2 043 648**	**51,9**	**25,3**	**21,5**	**1,3**
ÉPA nationaux à recrutement de droit public (5)	Titulaires	90 601	117 119	55,8	17,6	26,7	0,0
	Non-titulaires	207 249	229 365	25,0	34,6	9,9	30,5
	Ouvriers d'État	1 844	374	0,0	8,8	91,2	0,0
	Total agents civils	**299 694**	**346 858**	**35,3**	**28,8**	**15,7**	**20,2**
	Militaires	1 752	1 858	89,8	6,7	3,6	0,0
	Total	**301 446**	**348 716**	**35,6**	**28,7**	**15,6**	**20,1**
Total FPE	Titulaires	1 680 057	1 647 758	62,6	19,2	18,2	0,0
	Non-titulaires (3)	347 075	360 907	30,2	30,3	12,7	26,8
	Ouvriers d'État	46 241	42 473	0,1	15,3	84,6	0,0
	Total agents civils	**2 073 373**	**2 051 138**	**55,6**	**21,1**	**18,6**	**4,7**
	Militaires (4)	348 271	341 226	13,5	53,6	32,9	0,0
	Total	**2 421 644**	**2 392 364**	**49,6**	**25,8**	**20,6**	**4,0**

Sources : FGE, DADS, SIASP, Insee. Traitement DGAFP, bureau des statistiques, des études et de l'évaluation.

Champ : emplois principaux, tous statuts. Hors bénéficiaires d'emplois aidés. Métropole, DOM, COM et étranger.

(1) Actualisation par rapport à la publication précédente : les résultats sur la FPE sont issus principalement du FGE de l'Insee, et pour une partie, de la nouvelle source d'information SIASP (de l'Insee) qui a vocation à être utilisée pour le suivi de l'emploi et des rémunérations dans l'ensemble de la fonction publique à partir des données 2010 (voir Vue 1.1, Définitions et méthodes FT 1.1 et document méthodologique à paraître).

(2) 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.

(3) Les adjoints de sécurité « classiques » de la Police nationale sont, depuis l'édition 2007-2008 de ce rapport, intégrés aux effectifs de non-titulaires (9 450 en 2008 et 8055 en 2009).

(4) Depuis 2006, les militaires volontaires sont inclus dans les militaires.

(5) Hors agents payés par l'État, notamment dans les établissements supérieurs d'enseignement (universités, par exemple), 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, École nationale de la magistrature, etc.).

Tableau 1.3-2 : Répartition par statut et catégorie hiérarchique des effectifs en équivalents temps plein de la fonction publique de l'État au 31 décembre 2009

		Rappel 2008	2009				
	Statut	Effectifs au 31/12/2008 (1)	Effectifs au 31/12/2009	Catégorie A (en %)	Catégorie B (en %)	Catégorie C (en %)	Catégorie indeterminée (2) (en %)
Ministères	Titulaires	1 535 881	1 479 367	63,2	19,5	17,3	0,0
	Non-titulaires (3)	116 151	107 000	42,2	21,5	17,8	18,6
	Ouvriers d'État	43 895	41 627	0,1	15,2	84,8	0,0
	Total agents civils	**1 695 926**	**1 627 994**	**60,2**	**19,5**	**19,1**	**1,2**
	Militaires (4)	346 519	339 368	13,0	53,9	33,1	0,0
	Total	**2 042 445**	**1 967 362**	**52,1**	**25,4**	**21,5**	**1,0**
ÉPA nationaux à recrutement de droit public (5)	Titulaires	88 192	114 410	56,4	17,4	26,2	0,0
	Non-titulaires	160 174	181 807	24,8	34,6	10,7	29,9
	Ouvriers d'État	1 802	363	0,0	8,4	91,6	0,0
	Total agents civils	**250 168**	**296 580**	**36,9**	**27,9**	**16,8**	**18,3**
	Militaires	1 752	1 858	89,8	6,7	3,6	0,0
	Total	**251 920**	**298 438**	**37,3**	**27,8**	**16,7**	**18,2**
Total FPE	Titulaires	1 624 073	1 593 777	62,7	19,3	18,0	0,0
	Non-titulaires (3)	276 325	288 807	31,2	29,7	13,3	25,7
	Ouvriers d'État	45 697	41 990	0,1	15,1	84,8	0,0
	Total agents civils	**1 946 094**	**1 924 574**	**56,6**	**20,8**	**18,7**	**3,9**
	Militaires (4)	348 271	341 226	13,5	53,6	32,9	0,0
	Total	**2 294 365**	**2 265 799**	**50,1**	**25,7**	**20,9**	**3,3**

Sources : FGE, DADS, SIASP, Insee. Traitement DGAFP, bureau des statistiques, des études et de l'évaluation.

Champ : emplois principaux, tous statuts. Hors bénéficiaires d'emplois aidés. Métropole, DOM, COM et étranger.

(1) Actualisation par rapport à la publication précédente : les résultats sur la FPE sont issus principalement du FGE de l'Insee, et pour une partie, de la nouvelle source d'information SIASP (de l'Insee) qui a vocation à être utilisée pour le suivi de l'emploi et des rémunérations dans l'ensemble de la fonction publique à partir des données 2010 (voir Vue 1.1, Définitions et méthodes FT 1.1 et document méthodologique à paraître).

(2) 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.

(3) Les adjoints de sécurité « classiques » de la Police nationale sont, depuis l'édition 2007-2008 de ce rapport, intégrés aux effectifs de non-titulaires (9 450 en 2008 et 8055 en 2009).

(4) Depuis 2006, les militaires volontaires sont inclus dans les militaires.

(5) Hors agents payés par l'État, notamment dans les établissements supérieurs d'enseignement (universités, par exemple), 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, École nationale de la magistrature, etc.).

Tableau 1.3-3 : Répartition des effectifs physiques de la fonction publique de l'État entre ministères et établissements publics à caractère administratif au 31 décembre 2009

Ministère de tutelle	Effectifs totaux (ministère + ÉPA)	Effectifs des ministères	Effectifs ÉPA	Dont non-titulaires des ÉPA	Part des effectifs dans les ÉPA (en %)	Part des effectifs des ÉPA en situation dérogatoire (en %) (2)
Affaires étrangères et européennes	28 501	18 448	10 053	2 046	35,3	0,0
Agriculture et Pêche	44 930	31 753	13 177	10 606	29,3	22,7
Ministères économique et financier	224 597	170 460	54 137	48 495	24,1	88,6
Budget, Comptes publics et Fonction publique	160 731	154 619	6 112	1 752	3,8	0,1
Économie, Industrie et Emploi (1)	63 866	15 841	48 025	46 743	75,2	99,9
Culture et Communication	24 828	11 651	13 177	9 219	53,1	32,5
Défense	317 524	308 846	8 678	2 769	2,7	32,4
Écologie, Énergie, Développement durable et Aménagement du territoire	94 341	82 929	11 412	3 911	12,1	36,8
Ministères de l'enseignement	1 226 414	1 001 637	224 777	144 799	18,3	5,6
Éducation nationale	965 364	892 803	72 561	68 915	7,5	0,0
Enseignement supérieur et Recherche	261 050	108 834	152 216	75 884	58,3	8,3
Immigration, Intégration et Développement solidaire	618	618	-	-	-	-
Intérieur, Outre-mer et Collectivités territoriales	296 797	296 367	430	164	0,1	0,0
Outre-mer	*2 528*	*2 528*	-	-	-	-
Police	*150 784*	*150 784*	-	-	-	-
Autre (3)	*143 485*	*143 055*	*430*	*164*	*1,1*	*0,0*
Justice	77 794	76 663	1 131	224	1,5	8,7
Ministères sociaux	45 038	34 887	10 151	6 714	22,5	43,9
Santé, Jeunesse, Sports et Vie associative	14 103	7 529	6 574	4 714	46,6	42,3
Travail, Relations sociales, Famille et Solidarité	30 935	27 358	3 577	2 000	11,6	47,0
Service du Premier ministre	10 982	9 389	1 593	418	14,5	0,0
Total	**2 392 364**	**2 043 648**	**348 716**	**229 365**	**14,6**	**22,8**

Sources : FGE, SIASP, Insee. Traitement DGAFP, bureau des statistiques, des études et de l'évaluation.

Champ : emplois principaux, tous statuts. Hors bénéficiaires d'emplois aidés. Métropole, DOM, COM et étranger.

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, de l'Énergie, du Développement durable et de l'Aménagement du territoire.

(1) Inclut depuis le 1er janvier 2009, les effectifs de Pôle emploi sous statut de droit privé auparavant comptabilisés dans le secteur privé. Ce sont ainsi 15 020 agents anciennement rattachés aux Assedic qui s'ajoutent aux effectifs des ÉPA dérogatoires du ministère de l'Économie, de l'Industrie et de l'Emploi en 2009.

(2) 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).
(3) Inclut, depuis 2009, les personnels de la Gendarmerie transférés du ministère de la Défense.

Tableau 1.3-4 : Effectifs physiques des établissements publics à caractère administratif par catégorie hiérarchique (1) au 31 décembre 2009

	Statut	Catégorie A	Catégorie B	Catégorie C	Indéterminée	Ensemble	Part de femmes (en %)
ÉPA nationaux à recrutement de droit public (3)	Titulaires	65 314	20 566	31 239		117 119	50,0
	Non-titulaires	57 276	79 306	22 819	69 964	229 365	60,0
	Ouvriers d'État		33	341		374	27,3
	Militaires	1 668	124	66		1 858	19,2
	Total	**124 258**	**100 029**	**54 465**	**69 964**	**348 716**	**56,4**
	Part de femmes (en %)	45,3	66,1	62,1	58,0	56,4	
ÉPA nationaux à recrutement de droit privé (4)	Titulaires	155	253	205		613	71,5
	Non-titulaires	4 699	4 240	4 273	863	14 075	73,6
	Militaires	s	s	s	0	7	28,6
	Total	**4 857**	**4 494**	**4 481**	**863**	**14 695**	**73,5**
	Part de femmes (en %)	54,4	82,4	86,8	65,1	73,5	-

Sources : FGE, SIASP, Insee. Traitement DGAFP, bureau des statistiques, des études et de l'évaluation.

Champ : emplois principaux, tous statuts. Hors bénéficiaires d'emplois aidés. Métropole, DOM, COM et étranger.

s : soumis au secret statistique.

(1) Les réformes statutaires de la Police sont prises en compte à partir de 2006.

(2) Hors agents payés par l'État, notamment dans les établissements supérieurs d'enseignement (universités, par exemple), 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, IUFL, École polytechnique, École nationale de la magistrature, etc.).

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

(4) Depuis 2006, les militaires volontaires sont inclus dans les militaires.

Tableau 1.3-5 : Répartition des effectifs physiques des ministères civils selon le type de service d'affectation des agents au 31 décembre 2009

	Administration centrale		Services déconcentrés (1)		Services déconcentrés à compétence nationale		Établissements publics locaux d'enseignement (2)		Établissements publics nationaux (2)		
	Effectifs	Part (en %)	Effectifs	Part (en %)	Effectifs	Part (en %)	Effectifs	Part (en %)	Effectifs	Part (en %)	**Total**
Affaires étrangères et européennes	347	9,5	3 323	90,5	0	0,0	0	0,0	0	0,0	3 670 (3)
Agriculture et Pêche	3 124	9,9	28 586	90,1	0	0,0	0	0,0	0	0,0	31 710
Ministères économique et financier	16 432	9,7	150 602	89,3	1 206	0,7	0	0,0	470	0,3	168 710
Budget, Comptes publics et Fonction publique	11 822	7,7	141 059	91,5	1 206	0,8	0	0,0	0	0,0	154 087
Économie, Industrie et Emploi	4 610	31,5	9 543	65,3	0	0,0	0	0,0	470	3,2	14 623
Culture et Communication	5 481	47,0	5 856	50,3	3	0,0	0	0,0	311	2,7	11 651
Écologie, Énergie, Développement durable et Aménagement du territoire	8 975	10,8	73 754	89,0	21	0,0	13	0,0	98	0,1	82 861
Ministères de l'enseignement	4 855	0,5	440 066	43,9	0	0,0	491 229	49,0	65 461	6,5	1 001 611
Éducation nationale	4 632	0,5	391 555	43,9	0	0,0	491 229	55,0	5 361	0,6	892 777
Enseignement supérieur et Recherche	223	0,2	48 511	44,6	0	0,0	0	0,0	60 100	55,2	108 834
Immigration, Intégration et Développement solidaire	399	64,6	219	35,4	0	0,0	0	0,0	0	0,0	618
Intérieur, Outre-mer et Collectivités territoriales	*9 243*	*3,1*	*286 696*	*96,9*	*0*	*0,0*	*0*	*0,0*	*0*	*0,0*	*295 939*
Outre-mer	*72*	*2,8*	*2 456*	*97,2*	*0*	*0,0*	*0*	*0,0*	*0*	*0,0*	*2 528*
Police(4)(5)		*0,0*	*150 538*	*100,0*	*0*	*0,0*	*0*	*0,0*	*0*	*0,0*	*150 538*
Autre(5)	9 171	6,4	133 702	93,6	0	0,0	0	0,0	0	0,0	142 873
Justice	7 283	9,5	69 380	90,5	0	0,0	0	0,0	0	0,0	76 663
Ministères sociaux	6 665	19,1	27 726	79,5	0	0,0	0	0,0	470	1,3	34 861
Santé, Jeunesse, Sports et Vie associative	1 923	25,5	5 236	69,5	0	0,0	0	0,0	370	4,9	7 529
Travail, Relations sociales, Famille et Solidarité	4 742	17,3	22 490	82,3	0	0,0	0	0,0	100	0,4	27 332
Service du Premier ministre	5 171	55,1	3 303	35,2	485	5,2	0	0,0	423	4,5	9 382
Total (6)	**67 975**	**4,0**	**1 089 511**	**63,4**	**1 715**	**0,1**	**491 242**	**28,6**	**67 233**	**3,9**	**1 717 676**
Rappel total 2008 (7)(8)	**48 116**	**2,9**	**927 907**	**55,0**	**12 848**	**0,8**	**517 792**	**30,7**	**179 595**	**10,7**	**1 686 258**

Sources : FGE, SIASP, Insee. Traitement DGAFP, bureau des statistiques, des études et de l'évaluation.

Champ : emplois principaux, tous statuts. Agents dont la catégorie juridique du service d'affectation est de type « Administration de l'État » ou « Établissement public administratif ». Hors bénéficiaires d'emplois aidés. Hors Défense. **Hors agents travaillant à l'étranger.** Métropole, DOM, COM.

s : soumis au secret statistique.

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, de l'Énergie, du Développement durable et de l'Aménagement du territoire.

Note : hors agents travaillant à l'étranger (soit 17 100 personnes) car le mode de détermination du type de service ne permet pas de les ventiler selon ce critère.

(1) Les difficultés d'identification detaillées des unités employeuses des ministères dans le fichier général de l'État, conduisent à vraisemblablement surévaluer la part des services déconcentrés en 2009 aux dépens des autres services.

(2) Bien que payés sur le budget des ministères, certains agents, notamment les enseignants, ont pour service d'affectation un établissement public.

(3) Hors agents travaillant à l'étranger, soit 14 778 personnes.

(4) Faute de pouvoir identifier à ce stade les effectifs de la Police en administration centrale, ils figurent avec ceux des services déconcentrés.

(5) Les effectifs de la Préfecture de Police et des Pompiers de Paris figurent également en services déconcentrés.

(6) Certains agents (26) ne sont pas ventilés dans un service d'affectation lorsque leur catégorie juridique est hors « Administration de l'État » ou « Établissement public administratif ». Le total ne correspond donc pas tout à fait à l'ensemble des effectifs hors Défense et hors agents travaillant à l'étranger (1 717 702).

(7) Actualisation par rapport à la publication précédente.

(8) Certains agents (691) ne sont pas ventilés dans un service d'affectation lorsque leur catégorie juridique est hors « Administration de l'État » ou « Établissement public administratif ». Le total ne correspond donc pas tout à fait à l'ensemble des effectifs hors Défense et hors agents travaillant à l'étranger (1 686 949).

Tableau 1.3-6 : Effectifs physiques des ministères par statut et part de femmes au 31 décembre 2009

Ministères	Rappel 2008	2009									
		Titulaires		Non titulaires		Ouvriers d´État		Militaires		**Total**	
	Effectifs au 31/12/2008 (1)	Effectifs	Part de femmes (en %)	Effectifs	Part de femmes (en %)	Effectifs	Part de femmes (en %)	Effectifs	Part de femmes (en %)	**Effectifs**	**Part de femmes (en %)**
Affaires étrangères et européennes	18 888	8 763	41,7	8 992	45,4	0		693	2,5	**18 448**	**42,0**
Agriculture et Pêche	32 438	26 370	54,2	5 357	57,8	20	0,0	6	33,3	**31 753**	**54,8**
Ministères économique et financier	176 966	161 420	0,0	8 922	0,0	104	0,0	14	0,0	**170 460**	**0,0**
Budget, Comptes publics et Fonction publique	157 910	148 469	59,1	6 042	69,0	104	48,1	s	0,0	**154 619**	**59,5**
Économie, Industrie et Emploi	19 056	12 951	55,1	2 880	53,6	0	0,0	10	20,0	**15 841**	**54,8**
Culture et Communication	11 681	9 954	52,2	1 697	53,4	0	0,0	0	0,0	**11 651**	**52,4**
Défense	415 162	39 272	54,8	6 099	40,6	31 431	16,4	232 044	15,0	**308 846**	**20,7**
Écologie, Énergie, Développement durable et Aménagement du territoire	84 499	68 180	38,8	5 919	45,1	8 225	2,5	605	13,2	**82 929**	**35,5**
Ministères de l'enseignement	1 057 233	933 311	0,0	68 326	0,0	0	0,0	0	0,0	**1 001 637**	**0,0**
Éducation nationale	909 351	836 390	69,4	56 413	72,1	0	0,0	0	0,0	**892 803**	**69,6**
Enseignement supérieur et Recherche	147 882	96 921	47,8	11 913	46,5	0	0,0	0	0,0	**108 834**	**47,6**
Immigration, Intégration et Développement solidaire	625	524	64,7	94	64,9	0	0,0	0	0,0	**618**	**64,7**
Intérieur, Outre-mer et Collectivités territoriales (2)	202 584	175 203	0,0	13 228	0,0	1 937	0,0	105 999	0,0	296 367	**0,0**
Outre-mer	*2 305*	*612*	*56,0*	*541*	*49,9*	*18*	*11,1*	*1 357*	*20,9*	***2 528***	***35,5***
Police	*153 463*	*139 672*	*26,5*	*10 019*	*41,4*	*1 093*	*4,4*	*0*	*0,0*	***150 784***	***27,3***
Autre	*46 816*	*34 919*	*66,0*	*2 668*	*59,1*	*826*	*11,4*	*104 642*	*12,3*	***143 055***	***26,3***
Justice	76 730	70 758	53,4	5 905	58,0	0	0,0	0	0,0	**76 663**	**53,7**
Ministères sociaux	34 390	29 948	0,0	4 934	0,0	0	0,0	5	0,0	**34 887**	**0,0**
Santé, Jeunesse, Sports et Vie associative	7 440	5 967	42,7	1 562	34,6	0	0,0	0	0,0	**7 529**	**41,0**
Travail, Relations sociales, Famille et Solidarité	26 950	23 981	71,5	3 372	60,5	0	0,0	5	0,0	**27 358**	**70,1**
Service du Premier ministre	9 002	6 936	56,8	2 069	53,4	382	38,5	s	50,0	**9 389**	**55,3**
Total hors enseignants	**1 261 499**	**734 229**	52,9	**98 137**	60,3	**42 099**	13,5	**339 368**	14,2	**1 213 833**	**41,3**
Total	**2 120 198**	**1 530 639**	59,8	**131 542**	59,6	**42 099**	13,5	**339 368**	14,2	**2 043 648**	**51,3**

Source : fichier général de l'État (FGE), Insee. Traitement DGAFP, bureau des statistiques, des études et de l'évaluation.

Champ : emplois principaux, tous statuts. Hors bénéficiaires d'emplois aidés. Métropole, DOM, COM et étranger.

s : soumis au secret statistique.

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, de l'Énergie, du Développement durable et de l'Aménagement du territoire.

(1) Actualisation par rapport à la publication précédente : les résultats sur la FPE sont issus principalement du FGE de l'Insee, et pour une partie, de la nouvelle source d'information SIASP (de l'Insee) qui a vocation à être utilisée pour le suivi de l'emploi et des rémunérations dans l'ensemble de la fonction publique à partir des données 2010 (voir Vue 1.1, Définitions et méthodes FT 1.1 et document méthodologique à paraître).

(2) Les effectifs de la Préfecture de Police et des Pompiers de Paris qui étaient auparavant décomptés parmi les effectifs de la fonction publique territoriale sont désormais intégrés aux effectifs de la fonction publique de l'État, soit au ministère de l'Intérieur, de l'Outre-mer et des Collectivités territoriales (14 790 en 2008, 15 032 en 2009). La série a été actualisée depuis 1988 (voir Fiche thématique 1.3-9).

Tableau 1.3-7 : Effectifs en équivalents temps plein des ministères par statut et part de femmes au 31 décembre 2009

Ministères	Rappel 2008	2009									
	Effectifs au 31/12/2008 (1)	Titulaires		Non titulaires		Ouvriers d´État		Militaires		**Total**	
		Effectifs	Part de femmes (en %)	Effectifs	Part de femmes (en %)	Effectifs	Part de femmes (en %)	Effectifs	Part de femmes (en %)	**Effectifs**	**Part de femmes (en %)**
Affaires étrangères et européennes	18 195	8 680	41,2	8 415	43,7	0	0,0	693	2,5	**17 788**	**40,9**
Agriculture et Pêche	30 803	25 369	53,0	3 963	57,5	20	0,0	6	33,3	**29 358**	**53,6**
Ministères économique et financier	166 276	153 962	57,4	6 568	57,8	104	47,8	14	14,3	**160 648**	**57,4**
Budget, Comptes publics et Fonction publique	148 042	141 409	57,7	3 952	60,0	104	47,8	s	0,0	**145 468**	**57,8**
Économie, Industrie et Emploi	18 234	12 553	54,2	2 617	54,6	0	0,0	10	20,0	**15 180**	**54,2**
Culture et Communication	11 179	9 698	51,4	1 477	53,0	0	0,0		0,0	**11 175**	**51,6**
Défense	412 821	38 087	53,8	5 601	39,6	31 069	16,1	232 044	15,0	**306 801**	**20,4**
Écologie, Énergie, Développement durable et Aménagement du territoire	81 163	66 281	37,8	4 803	45,4	8 127	2,5	605	13,2	**79 816**	**34,5**
Ministères de l'enseignement	1 009 422	900 082	66,4	54 558	65,7	0	0,0	0	0,0	**954 640**	**66,4**
Éducation nationale	866 836	804 899	68,7	44 645	69,5	0	0,0	0	0,0	**849 544**	**68,7**
Enseignement supérieur et Recherche	142 586	95 183	47,1	9 913	48,4	0	0,0	0	0,0	**105 096**	**47,2**
Immigration, Intégration et Développement solidaire	607	511	64,0	91	65,5	0	0,0	0	0,0	**602**	**64,3**
Intérieur, Outre-mer et Collectivités territoriales (2)	198 779	172 474	32,6	12 153	43,2	1 931	7,5	105 999	13,2	**292 557**	**26,2**
Outre-mer	*2 259*	*607*	*56,0*	*496*	*48,1*	*18*	*11,1*	*1 357*	*20,9*	***2 478***	***34,8***
Police	*151 566*	*138 418*	*26,0*	*9 384*	*40,8*	*1 090*	*4,4*	*0*	*0,0*	***148 892***	***26,7***
Autre	*44 955*	*33 449*	*64,9*	*2 273*	*58,2*	*823*	*11,4*	*104 642*	*12,3*	***141 187***	***25,5***
Justice	72 759	68 773	52,3	3 966	57,9	0	0,0	0	0,0	**72 739**	**52,6**
Ministères sociaux	31 848	28 696	64,7	3 623	56,6	0	0,0	5	0,0	**32 324**	**63,8**
Santé, Jeunesse, Sports et Vie associative	6 801	5 835	41,8	1 005	39,9	0	0,0	0	0,0	**6 840**	**41,5**
Travail, Relations sociales, Famille et Solidarité	25 048	22 862	70,5	2 618	63,0	0	0,0	5	0,0	**25 485**	**69,7**
Service du Premier ministre	8 594	6 754	56,0	1 781	52,7	377	37,8	s	50,0	**8 914**	**54,6**
Total hors enseignants	**1 215 675**	**710 811**	51,8	**77 707**	57,9	**41 627**	13,3	**339 368**	14,5	**1 169 512**	**40,1**
Total	**2 042 445**	**1 479 367**	58,8	**106 362**	57,5	**41 627**	13,3	**339 368**	14,2	**1 967 362**	**50,1**

Source : fichier général de l'État (FGE), Insee. Traitement DGAFP, bureau des statistiques, des études et de l'évaluation.

Champ : emplois principaux, tous statuts. Hors bénéficiaires d'emplois aidés. Métropole, DOM, COM et étranger.

s : soumis au secret statistique.

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, de l'Énergie, du Développement durable et de l'Aménagement du territoire.

(1) Actualisation par rapport à la publication précédente : les résultats sur la FPE sont issus principalement du FGE de l'Insee, et pour une partie, de la nouvelle source d'information SIASP (de l'Insee) qui a vocation à être utilisée pour le suivi de l'emploi et des rémunérations dans l'ensemble de la fonction publique à partir des données 2010 (voir Vue 1.1, Définitions et méthodes FT 1.1 et document méthodologique à paraître).

(2) Les effectifs de la Préfecture de Police et des Pompiers de Paris qui étaient auparavant décomptés parmi les effectifs de la fonction publique territoriale sont désormais intégrés aux effectifs de la fonction publique de l'Etat, soit au ministère de l'Intérieur, de l'Outre-mer et des Collectivités territoriales (14 790 en 2008, 15 032 en 2009). La série a été actualisée depuis 1988 (voir fiche thématique 1.3-9).

Tableau 1.3-8 : Effectifs physiques des agents des ministères par région et ministère au 31 décembre 2009

Régions	Ministères de l'enseignement	Intérieur, Outre-mer et Collectivités territoriales	Ministères économique et financier	Écologie, Énergie, Développement durable et Aménagement du territoire	Justice	Agriculture et Pêche	Autres ministères civils (1)	Défense civils	Total ministères civils et civils de la Défense	Défense militaires	**Total**
Alsace	26 860	7 265	4 174	1 984	2 507	638	1 043	969	45 440	6 241	**51 681**
Aquitaine	46 248	12 985	7 235	4 310	3 527	1 701	2 047	5 733	83 786	14 748	**98 534**
Auvergne	19 168	5 547	4 345	2 117	1 572	1 398	1 015	1 911	37 073	2 373	**39 446**
Basse-Normandie	21 984	4 516	3 196	1 844	1 478	934	895	2 307	37 154	2 643	**39 797**
Bourgogne	25 187	6 800	3 894	2 723	2 641	1 421	1 088	991	44 745	4 278	**49 023**
Bretagne	37 816	10 195	7 108	4 988	2 822	2 119	1 740	9 604	76 392	23 124	**99 516**
Centre	37 476	10 064	5 345	2 637	2 368	1 243	1 542	3 930	64 605	13 080	**77 685**
Champagne-Ardenne	22 140	5 947	3 211	2 496	1 638	861	949	1 883	39 125	10 119	**49 244**
Corse	4 445	1 858	1 054	734	548	266	387	183	9 475	1 178	**10 653**
Franche-Comté	19 778	4 440	2 720	1 566	996	844	873	640	31 857	6 697	**38 554**
Haute-Normandie	30 218	6 401	4 332	2 109	1 862	570	940	652	47 084	1 742	**48 826**
Île-de-France	198 437	93 155	46 449	14 674	17 981	3 713	25 382	18 977	418 768	23 695	**442 463**
Languedoc-Roussillon	37 984	10 477	6 688	2 969	2 588	1 540	1 685	804	64 735	10 628	**75 363**
Limousin	10 123	3 869	1 902	1 466	830	947	771	758	20 666	1 663	**22 329**
Lorraine	38 700	9 694	4 964	3 380	3 113	1 082	1 399	3 634	65 966	17 267	**83 233**
Midi-Pyrénées	43 243	11 346	7 215	5 864	3 012	2 719	1 815	2 589	77 803	8 846	**86 649**
Nord-Pas-de-Calais	66 966	15 088	8 749	4 087	5 053	722	2 004	1 106	103 775	3 680	**107 455**
Pays de la Loire	41 894	9 123	7 894	3 333	2 748	2 017	3 041	2 155	72 205	5 898	**78 103**
Picardie	31 086	5 973	3 702	2 075	2 089	722	1 069	748	47 464	5 193	**52 657**
Poitou-Charentes	24 967	5 586	4 430	1 929	1 740	1 235	1 098	1 830	42 815	9 019	**51 834**
Provence-Alpes-Côte d'Azur	72 474	22 588	11 569	5 440	6 606	1 295	2 934	11 264	134 170	34 387	**168 557**
Rhône-Alpes	93 324	21 566	13 566	6 330	5 713	2 617	3 633	3 235	149 984	11 969	**161 953**
DOM	41 996	8 526	4 237	2 973	2 703	963	2 457	780	64 635	3 558	**68 193**
TOM	9 123	2 930	731	833	528	143	375	24	14 687	3 356	**18 043**
Étranger		428	1 750	68		43	14 811	95	17 195	6 662	**23 857**
Total	**1 001 637**	**296 367**	**170 460**	**82 929**	**76 663**	**31 753**	**74 993**	**76 802**	**1 811 604**	**232 044**	**2 043 648**

Sources : FGE, SIASP, Insee. Traitement DGAFP, bureau des statistiques, des études et de l'évaluation.

Champ : emplois principaux, tous statuts. Hors bénéficiaires d'emplois aidés. Métropole, DOM, COM et étranger.

(1) Les autres ministères civils sont : les Affaires étrangères et européennes, la Culture et Communication, l'Immigration, Intégration et Développement solidaire , la Santé, Jeunesse, Sports et Vie associative, les services du Premier ministre et le Travail, Relations sociales, Famille et Solidarité.

Tableau 1.3-9 : Effectifs physiques par ministère de 1988 à 2009 au 31 décembre (1) (1ère partie)

Ministère	1988	1990	1992	1994	1996	1998	2000
Affaires étrangères et européennes	27 132	26 011	21 927	19 525	19 763	19 340	18 476
Agriculture et Pêche	36 826	34 208	33 675	35 513	36 853	37 739	39 755
Ministères économique et financier	208 477	209 723	208 783	207 161	210 127	207 663	200 497
Culture et Communication	12 572	13 347	12 992	12 045	12 598	14 607	14 694
Défense	443 064	416 906	404 212	390 655	393 863	411 619	414 626
Écologie, Énergie, Développement durable et Aménagement du territoire	125 027	122 675	123 778	120 816	121 841	117 922	115 637
Ministères de l'enseignement	1 058 377	1 088 954	1 116 476	1 148 398	1 162 324	1 171 652	1 198 251
Immigration, Intégration et Développement solidaire	-	-	-	-	-	-	-
Intérieur, Outre-mer et Collectivités territoriales	167 853	171 419	176 287	181 181	181 882	182 058	180 781
Justice	50 712	54 787	58 316	60 695	63 225	65 198	66 839
Ministères sociaux	35 908	36 981	33 919	35 401	36 649	36 183	36 755
Services du Premier ministre	2 901	3 147	3 698	2 964	2 838	2 995	2 985
Total	**2 168 849**	**2 178 158**	**2 194 063**	**2 214 354**	**2 241 963**	**2 266 976**	**2 289 296**
Total hors ministères de l'enseignement	**1 110 472**	**1 089 204**	**1 077 587**	**1 065 956**	**1 079 639**	**1 095 324**	**1 091 045**

Sources : FGE, DADS, SIASP, Insee. Traitement DGAFP, bureau des statistiques, des études et de l'évaluation.

Champ : emplois principaux, tous statuts. Hors bénéficiaires d'emplois aidés. Métropole, DOM, COM et étranger.

Note : les périmètres des ministères varient selon les années. Pour permettre les comparaisons dans le temps, on procède à certains regroupements :

- les ministères économique et financier comprennent les ministères du Budget, Comptes publics et Fonction publique et de l'Économie, Industrie et Emploi ;
- les ministères de l'enseignement correspondent à l'Éducation nationale, à l'Enseignement supérieur et à la Recherche ;

- les ministères sociaux correspondent à la Santé, Jeunesse, Sports et Vie associative, au Travail, Relations sociales, Famille et Solidarité ;

- les autres appellations des ministères renvoient à la nomenclature d'exécution de la loi de finances initiale de la dernière année considérée.

Les effectifs du budget annexe des Publications officielles et de l'information administrative sont rattachés aux Services du Premier ministre. Ceux du budget annexe de l'Aviation civile sont décomptés parmi les effectifs du ministère de l'Écologie, de l'Énergie, du Développement durable et de l'Aménagement du territoire.

(1) Les effectifs de la Préfecture de Police et des Pompiers de Paris qui étaient auparavant décomptés parmi les effectifs de la fonction publique territoriale sont désormais intégrés aux effectifs de la fonction publique de l'État, soit au ministère de l'Intérieur, de l'Outre-mer et des Collectivités territoriales (14 790 en 2008, 15 032 en 2009). La série a été actualisée depuis 1988.

Tableau 1.3-9 : Effectifs physiques par ministère de 1988 à 2009 au 31 décembre(1) (2ème partie)

Ministère	2002	2004 (2)	2005 (2)	2006 (2)	2007 (2)	2008 (2)	2009 (2)	Évolution annuelle moyenne sur 1988-2009 (en %)	Évolution annuelle moyenne sur 1998-2009 (en %)
Affaires étrangères et européennes	19 167	19 442	19 049	19 161	18 752	18 888	18 448	-1,8	-0,4
Agriculture et Pêche	39 149	37 708	36 920	34 711	33 824	32 438	31 753	-0,7	-1,6
Ministères économique et financier	198 864	194 217	193 449	186 482	180 936	176 966	170 460	-1,0	-1,8
Culture et Communication	14 830	13 915	13 862	14 141	12 204	11 681	11 651	-0,4	-2,0
Défense	418 633	441 700	437 366	433 426	429 256	415 162	308 846	-1,7	-2,6
Écologie, Énergie, Développement durable et Aménagement du territoire	115 978	115 539	114 417	112 411	107 454	84 499	82 929	-1,9	-3,1
Ministères de l'enseignement	1 224 820	1 203 800	1 193 037	1 162 528	1 100 229	1 057 233	1 001 637	-0,3	-1,4
Immigration, Intégration et Développement solidaire	-	-	-	-	-	625	618	-	-
Intérieur, Outre-mer et Collectivités territoriales	203 578	204 208	203 704	189 446	203 517	202 584	296 367	2,7	4,5
Justice	69 134	73 151	75 042	74 661	75 316	76 730	76 663	2,0	1,5
Ministères sociaux	36 798	36 427	36 643	36 434	35 399	34 390	34 887	-0,1	-0,3
Services du Premier ministre	3 494	3 529	3 412	8 649	8 735	9 002	9 389	5,8	10,9
Total	**2 344 445**	**2 343 636**	**2 326 901**	**2 272 050**	**2 205 622**	**2 120 198**	**2 043 648**	-0,3	-0,9
Total hors ministères de l'enseignement	**1 119 625**	**1 139 836**	**1 133 864**	**1 109 522**	**1 105 393**	**1 062 965**	**1 042 011**	**-0,3**	**-0,5**

Sources : FGE, DADS, SIASP, Insee. Traitement DGAFP, bureau des statistiques, des études et de l'évaluation.

Champ : emplois principaux, tous statuts. Hors bénéficiaires d'emplois aidés. Métropole, DOM, COM et étranger.

Note : les périmètres des ministères varient selon les années. Pour permettre les comparaisons dans le temps, on procède à certains regroupements :

- les ministères économique et financier comprennent les ministères du Budget, Comptes publics et Fonction publique et de l'Économie, Industrie et Emploi ;
- les ministères de l'enseignement correspondent à l'Éducation nationale, à l'Enseignement supérieur et à la Recherche ;
- les ministères sociaux correspondent à la Santé, Jeunesse, Sports et Vie associative, au Travail, Relations sociales, Famille et Solidarité ;
- les autres appellations des ministères renvoient à la nomenclature d'exécution de la loi de finances initiale de la dernière année considérée.

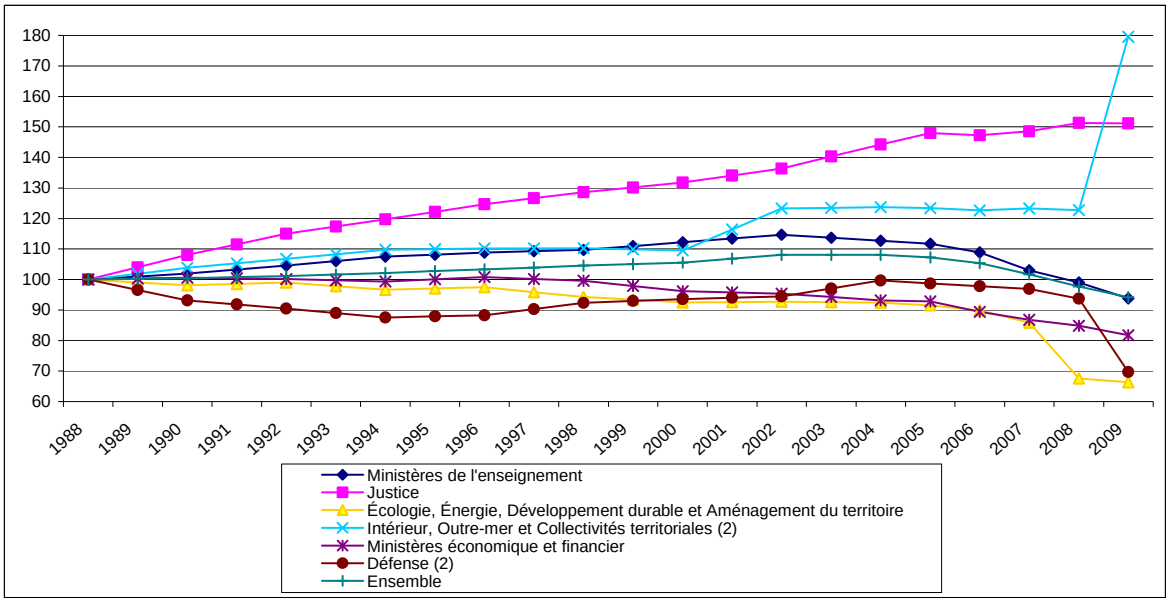
Les effectifs du budget annexe des Publications officielles et de l'information administrative sont rattachés aux Services du Premier ministre. Ceux du budget annexe de l'Aviation civile sont décomptés parmi les effectifs du ministère de l'Écologie, de l'Énergie, du Développement durable et de l'Aménagement du territoire.

(1) Les effectifs de la Préfecture de Police et des Pompiers de Paris qui étaient auparavant décomptés parmi les effectifs de la fonction publique territoriale sont désormais intégrés aux effectifs de la fonction publique de l'État, soit au ministère de l'Intérieur, de l'Outre-mer et des Collectivités territoriales (14 790 en 2008, 15 032 en 2009). La série a été actualisée depuis 1988.

(2) Les volontaires militaires sont comptabilisés dans les effectifs des ministères à partir de 2004. Ils sont 18 464 en 2004, 18 124 en 2006, 17 985 en 2007, 17 009 en 2008 et 17 180 en 2009.

Graphique 1.3-1 : Évolution des effectifs physiques des principaux ministères de 1988 à 2009 (1)

(base 100 au 31 décembre 1988)



Sources : FGE, DADS, SIASP, Insee. Traitement DGAFP, bureau des statistiques, des études et de l'évaluation.

Champ : emplois principaux, tous statuts. Hors bénéficiaires d'emplois aidés. Métropole, DOM, COM et étranger.

Note : les périmètres des ministères varient selon les années. Pour permettre les comparaisons dans le temps, on procède à certains regroupements :

- les ministères économique et financier comprennent les ministères du Budget, Comptes publics et Fonction publique , ainsi que de l'Économie, Industrie et Emploi ;

- les ministères de l'enseignement correspondent à l'Éducation nationale, à l'Enseignement supérieur et Recherche ;

- les ministères sociaux correspondent à la Santé, Jeunesse, Sports et Vie associative, ainsi qu'au Travail, Relations sociales, Famille et Solidarité ;

- les autres appellations des ministères renvoient à la nomenclature d'exécution de la loi de finances initiale de la dernière année considérée.

Les effectifs du budget annexe des Publications officielles et de l'information administrative sont rattachés aux Services du Premier ministre. Ceux du budget annexe de l'Aviation civile sont décomptés parmi les effectifs du ministère de l'Écologie, de l'Énergie, du Développement durable et de l'Aménagement du territoire.

(1) Les effectifs de la Préfecture de Police et des Pompiers de Paris, qui étaient auparavant décomptés parmi les effectifs de la fonction publique territoriale, sont désormais intégrés aux effectifs de la fonction publique de l'État, soit au ministère de l'Intérieur, de l'Outre-mer et des Collectivités territoriales (14 790 en 2008, 15 032 en 2009). La série a été actualisée depuis 1988.

(2) Les effectifs du programme 152 Gendarmerie nationale ont été transférés du ministère le Défense vers le ministère de l'Intérieur, de l'Outre-mer et des Collectivités territoriales au cours de l'année 2009.

Tableau 1.3-10 : Effectifs physiques des agents des ministères par statut de 1988 à 2009 au 31 décembre (1)

Années	Titulaires	Non-titulaires	Ouvriers d'État	Militaires (2)	**Total ministères**
1988	1 546 838	211 568	97 899	312 544	**2 168 849**
1990	1 569 460	218 620	81 052	309 025	**2 178 158**
1992	1 590 177	220 598	77 669	305 619	**2 194 063**
1994	1 632 037	210 682	70 712	300 923	**2 214 354**
1996	1 666 963	199 280	69 695	306 025	**2 241 963**
1998	1 677 512	198 859	62 700	327 905	**2 266 976**
2000	1 704 630	197 144	59 374	328 148	**2 289 296**
2002	1 744 292	212 130	56 136	331 887	**2 344 445**
2004	1 756 639	174 902	55 619	356 476	**2 343 636**
2005	1 755 871	161 938	50 861	358 231	**2 326 901**
2006	1 736 292	140 658	49 112	359 002	**2 285 064**
2007	1 664 987	137 496	46 695	356 444	**2 205 622**
2008	1 589 456	139 826	44 397	346 519	**2 120 198**
2009	1 530 639	131 542	42 099	339 368	**2 043 648**
Évolution annuelle moyenne 1988-2009 (en %)	-0,1	-2,2	-3,9	0,4	-0,3
Évolution annuelle moyenne 1998-2009 (en %)	-0,8	-3,7	-3,6	0,3	-0,9

Sources : FGE, DADS, SIASP, Insee. Traitement DGAFP, bureau des statistiques, des études et de l'évaluation.

Champ : emplois principaux, tous statuts. Hors bénéficiaires d'emplois aidés. Métropole, DOM, COM et étranger.

Les adjoints de sécurité ont été réintégrés aux non-titulaires à partir de 2002.

(1) Les effectifs de la Préfecture de Police et des Pompiers de Paris, qui étaient auparavant décomptés parmi les effectifs de la fonction publique territoriale, sont désormais intégrés aux effectifs de la fonction publique de l'État, soit au ministère de l'Intérieur, de l'Outre-mer et des Collectivités territoriales (14 790 en 2008, 15 032 en 2009). La série a été actualisée depuis 1988.

(2) Les volontaires militaires sont comptabilisés dans les effectifs des ministères à partir de 2004. Ils sont 18 464 en 2004, 18 124 en 2006, 17 985 en 2007, 17 009 en 2008 et 17 180 en 2009.

Thème 1 Emploi public

1.4 Fonction publique de l'État : périmètre de décompte des effectifs dans les ministères et emplois en loi de finances

Périmètre de décompte des effectifs dans les ministères

Selon les concepts établis par la DGAFP, les effectifs des ministères peuvent s'évaluer sous différents angles selon que l'on s'intéresse à l'**effectif payé sur le plafond d'emplois du ministère**, à l'**effectif « en fonction** dans le ministère » (que l'agent soit ou non rémunéré sur le plafond d'emplois) ou à l'**effectif « géré** par le ministère » (que l'agent soit ou non inclus dans le plafond d'emplois, et qu'il soit ou non en fonction). L'agent est considéré comme étant géré par le ministère si ce dernier gère sa carrière (organisation du recrutement, des promotions, etc.) : on s'intéresse donc ici à la gestion au sens « strict » du terme, ou gestion « statutaire ». Par ailleurs, le ministère est défini comme l'ensemble des services centraux et déconcentrés, hors les établissements publics administratifs (ÉPA) sous sa tutelle. Ainsi, les mêmes concepts peuvent s'appliquer aux ÉPA au sein desquels on distingue : les effectifs payés sur le budget de l'établissement (subventions de l'État et ressources propres), les effectifs en fonction dans l'établissement et les effectifs gérés par l'établissement (corps propres à l'établissement et non-titulaires).

Les trois notions « payés », « en fonction », « gérés » ne se recoupent pas nécessairement. La connaissance des effectifs « en fonction » et « gérés » nécessite une enquête particulière auprès des services gestionnaires des ministères. En effet, il faut prendre en compte les **informations de gestion qui retracent la position statutaire de l'agent, non disponible au travers des seuls « retours paye ».** Par exemple, un agent mis à disposition d'un ministère est en fonction dans ce ministère ; il peut être ou non rémunéré sur le plafond d'emplois du ministère d'accueil (cas de la délégation de gestion dans le cas positif), et reste géré par son administration d'origine (voir schéma explicatif suivant).

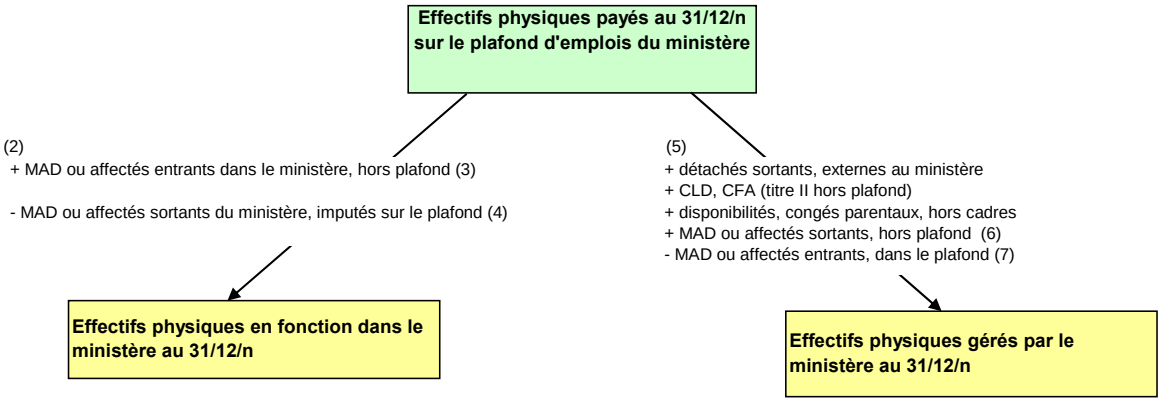
Les résultats au 31 décembre 2009 présentés dans la suite de cette fiche thématique sont issus de l'enquête annuelle TEMS (Transparence de l'emploi et mobilité statutaire dans la FPE) menée par le bureau des statistiques, des études et de l'évaluation de la DGAFP (voir l'encadré Définitions et méthodes ci-dessous).

Fin 2009, sur le champ des ministères, l'écart d'effectifs entre les trois périmètres de décompte (effectifs « payés », « en fonction » et « gérés ») s'explique essentiellement par le nombre de détachements, de disponibilités et par le nombre de mises à disposition importants aux ministères de l'enseignement et à l'Écologie, Énergie, Développement durable et Aménagement du territoire du fait de la deuxième vague de décentralisation. En effet, plus de la moitié des détachements sortants des ministères de l'enseignement sont à relier aux transferts des personnels ouvriers en position de détachement longue durée auprès d'une collectivité territoriale. Les 2 500 mises à disposition sortantes du ministère de l'Écologie, Énergie, Développement durable et Aménagement du territoire résultent, quant à elles, en grande majorité du transfert d'une partie des services d'entretien des routes aux collectivités locales. Dans ces cas précis, la position de mise à disposition précède l'intégration des personnels à la FPT (situation où les agents exercent leur droit d'option) ou le détachement sans limitation de durée, vers lequel basculent automatiquement les agents au bout de deux ans. Hors effet décentralisation, les mises à disposition jouent peu dans l'explication des écarts d'effectifs entre les trois périmètres.

D'autres cas particuliers, liés aux missions d'un ministère, méritent d'être distingués : celui du ministère de la Défense qui gère près de 14 400 militaires affectés hors du ministère et rémunérés « hors budget Défense », et celui de la Culture dont près de 6 000 agents, sur les 14 000 gérés par le ministère, sont affectés dans l'un de ses établissements publics administratifs tout en étant payés sur le plafond d'emplois ministériel.

Le même raisonnement peut s'appliquer aux établissements publics administratifs. Les effectifs « payés » sont ceux dont la rémunération s'impute sur le budget propre de l'établissement (subventions de l'État et ressources propres). Les effectifs « en fonction » dans l'ÉPA tiennent compte des personnels affectés ou mis à disposition gratuitement. Les effectifs « gérés » par l'ÉPA correspondent aux corps propres à l'établissement dont ce dernier organise le recrutement et la promotion, aux non-titulaires recrutés directement par l'ÉPA et, le cas, échéant aux emplois aidés.

Passage des effectifs payés sur plafond d'emplois du ministère (1) à ses effectifs en fonction et gérés



(1) Ici ministère au sens strict : administration centrale et services déconcentrés, hors établissements publics sous tutelle.

(2) + : ajout des effectifs en fonction, non comptabilisés dans le plafond d'emplois du ministère ;
- : retrait des effectifs inclus dans le plafond d'emplois du ministère et en fonction hors du ministère.

(3) Remboursement sur titre II hors plafond, ou titre III, ou sans remboursement.

(4) Remboursement sur titre II ou sans remboursement, par exemple, personnels à destination des établissements publics administratifs sous tutelle du ministère (écoles de formation, etc.).

(5) + : ajout des effectifs gérés, non comptabilisés dans le plafond d'emplois du ministère, éventuellement inclus dans le titre II des dépenses de personnel mais hors plafond ;
'- : retrait des effectifs inclus dans le plafond d'emplois du ministère et nongérés par lui.

(6) Rémunération imputée sur le titre II d'un autre ministère (personnel payé directement par cet autre ministère ou par le ministère d'origine dans le cadre d'une délégation de gestion ou d'un transfert d'emplois en gestion) ou sur le budget d'une entité.

(7) Rémunération imputée sur le titre II du ministère (payés directement par le ministère d'accueil ou payés par le ministère d'origine dans le cadre d'une délégation de gestion).

Définitions et méthodes

Enquête TEMS : cette enquête résulte de la fusion de deux enquêtes de la DGAFP (enquête « Transparence de l'emploi dans la fonction publique de l'État » auparavant annexée à la circulaire GPEEC et enquête « Positions statutaires dans les ministères »). Cette nouvelle enquête annuelle menée auprès des directions de personnel des ministères permet à la fois :
- de distinguer les différents périmètres de décompte des effectifs au sein d'un ministère (administration centrale et services déconcentrés) et de ses établissements publics ;
- et de mesurer la mobilité statutaire des agents des ministères (voir à ce sujet la Fiche thématique 4.5 Mobilité et promotion sociale des agents des ministères).
Pour la partie « Transparence de l'emploi » dont les résultats au 31 décembre 2009 sont présentés dans cette fiche, le questionnaire d'enquête prévoit la répartition des effectifs « payés », « en fonction » et « gérés » par statut (titulaires, non titulaires, ouvriers d'État et militaires) et catégorie hiérarchique. Pour les établissements publics, seule une ventilation par statut est demandée. La synthèse des réponses des ministères présentée ici porte sur les effectifs totaux déclarés, sans distinction du statut ou de la catégorie hiérarchique.

Les données sur la « Transparence de l'emploi » au 31 décembre 2009 n'ont pas été transmises par les quatre services suivants : le ministère du Travail, Relations sociales, Famille et Solidarité ; le ministère de l'Immigration, Intégration et Développement solidaire ; la partie Jeunesse et Sports du ministère de la Santé, Jeunesse, Sport et Vie associative ; et la DATAR.

Tableau 1.4-1 : Effectifs physiques « en fonction dans » et « gérés par » les établissements publics administratifs au 31 décembre 2009 (résultats partiels)

Ministères	Effectifs physiques payés sur le plafond d'emplois du ministère	Effectifs physiques en fonction dans le ministère *(1)*	Effectifs physiques gérés par le ministère *(2)*	Effectifs gérés en position de détachement (ici externe uniquement), MAD ou affectés sortants du ministère *(3)*	Effectifs gérés en disponibilité, congé parental, congé longue durée (CLD), congé de fin d'activité (CFA), hors cadres
Affaires étrangères et européennes	15 594	15 622	15 553	438	349
Agriculture et Pêche	34 510 (4)	34 167	40 603	4 214 *(5)*	1 402
Ministères économique et financier	168 053	168 357 *(6)*	182 305	4 470	3 861
Culture et Communication	11 684	7 087	14 246	6 798 *(7)*	653
Défense					
Personnels civils	*73 634*	*73 090*	*80 746*	*4 768*	*3 160*
Personnels militaires	*239 081*	*238 691*	*288 001*	*15 988*	*20 (8)*
Écologie, Énergie, Développement durable et Aménagement du territoire					
Aviation civile	*11 677*	*12 130*	*12 130*	*173*	*252*
Hors Aviation civile	*68 734 (9)*	*68 868*	*78 140*	*13 846 (10)*	*2 866*
Datar (11)	*nd*	*nd*	*nd*	*nd*	*nd*
Ministères de l'enseignement (12)	*1 104 568 (13)*	*1 160 460*	*1 092 228*	*98 814 (14)*	*29 541*
Intérieur, Outre-mer et Collectivités territoriales					
Police nationale	*145 560*	*145 052*	*143 083*	*1 680*	*1 325*
Hors Police nationale	*137 294 (15)*	*137 063*	*142 116*	*3 057*	*1 250*
Justice	65 065	65 141	68 415	692	1 217
Ministères sociaux					
Santé, Jeunesse, Sports et Vie associative (résultats partiels) (16)	*14 282*	*11 484*	*22 746*	*1 816*	*682*
Travail, Relations sociales, Famille et Solidarité (17)	*nd*	*nd*	*nd*	*nd*	*nd*
Services du Premier ministre (résultats partiels)					
Services généraux (DSAF, DGAFP, DDM, SGG, SIG)	*1 316 (18)*	*1 344*	*1 638*	*216*	*134*
SGDN	*357*	*358*	*252 (19)*	*3*	*4*
Autres services du Premier ministre (CSA, médiateur de la République, SGAE, CAS, CAE, COR, etc.)	*nd*	*nd*	*nd*	*nd*	*nd*
DILA	*853*	*853*	*853*	*6*	*0*
Cour des comptes	*1 821*	*1 825*	*2 019*	*175*	*55*
Conseil d'État	*nd*	*nd*	*nd*	*nd*	*nd*

Source : enquêtes annuelles Transparence de l'emploi et mobilité statutaire (TEMS), DGAFP, bureau des statistiques, des études et de l'évaluation.

Champ : emplois principaux, tous statuts.

nd : non disponible.

s : soumis au secret statistique.

Note : les périmètres des ministères varient selon les années. Pour permettre les comparaisons dans le temps, on procède à certains regroupements :

- les ministères économique et financier correspondent au ministère de l'Économie, des Finances et de l'Industrie, qui a été éclaté en deux ministères en 2008 : Budget, Comptes publics et Fonction publique, d'une part, et Économie, Finances et Emploi, d'autre part.
- les ministères de l'enseignement correspondent à l'Éducation nationale, à l'Enseignement supérieur et Recherche.
- les ministères sociaux correspondent à la Santé, Jeunesse et Sports, ainsi qu'au Travail, Relations sociales et Solidarités.

Les autres appellations des ministères renvoient à la nomenclature d'exécution de la loi de finances initiale de la dernière année considérée.

(1) Ministère ici entendu au sens strict : administration centrale et services déconcentrés, hors établissements publics sous tutelle. Y compris éventuellement effectif rémunéré sur le titre II des dépenses de personnel, hors plafond d'emplois (CLD, CFA, notamment).

(2) Gestion au sens « statutaire » : organisation des concours, des promotions, etc.

(3) Le détachement est qualifié d'externe si l'agent est en fonction hors du ministère. Les mis à disposition et affectés sortants peuvent être en fonction dans l'un des établissements publics sous tutelle du ministère.

(4) Y compris maîtres de l'enseignement agricole privé (inclus dans le plafond d'emplois du ministère à compter de 2006). Non-titulaires sur emploi occasionnel ou saisonnier valorisés à partir des ETPT consommés sur 2009.

(5) Y compris les agents gérés par le ministère et affectés à l'ONF (ÉPIC). Au 31 décembre 2008, le ministère de l'Agriculture et de la Pêche déclarait 443 agents en fonction à l'ONF.

(6) Y compris agents des DRIRE affectés sur des missions du ministère de l'Équipement.

(7) 6 125 affectés dans les ÉPA sous tutelle du ministère.

(8) Le ministère déclare par ailleurs 8 771 militaires en position de non-activité rémunérée ou non rémunérée telle que les congés de fin de carrière du personnel.

(9) Y compris les emplois du programme Développement et amélioration de l'offre au logement (DAOL) du ministère de l'Emploi, de la Cohésion sociale et du Logement.
Non-titulaires sur emploi occasionnel et saisonnier valorisés en ETPT.

(10) Dont 6 730 détachements sortants externes, 2 543 mis à disposition sortants, 3 615 affectés vers les établissements publics sous tutelle du ministère.

(11) Au 31/12/2008, la Datar (Délégation interministérielle à l'aménagement du territoire et à l'attractivité régionale) déclarait 145 agents payés sur plafond, 241 "en fonction" et 65 non-titulaires "gérés". Les agents titulaires étaient, eux, gérés par la Direction des services administratifs et financiers des SPM.

(12) Contrairement aux données au 31 décembre 2008, les données au 31 décembre 2009 n'incluent pas les agents non titulaires BIATOSS relevant de l'enseignement supérieur.

(13) Y compris maîtres de l'enseignement privé sous contrat.

(14) Dont notamment 35 533 détachements sortants externes, 1 024 mises à disposition sortantes, 57 390 affectés dans un établissement public sous tutelle du ministère, 2 075 affectés au ministère de la Santé, jeunesse, sports et vie associative et 1 769 affectés à celui de la Culture et Communication.

(15) Y compris les personnels rattachés au programme Police (n° 176) dont la gestion est assurée par la DRH Hors Police. Sont inclus dans les effectifs payés, en fonction 902 agents affectés dans les COM recensés au 31/12/2006.

(16) Les effectifs de la Jeunesse et des Sports sont exclus des résultats. Au 31/12/2007, le ministère de la Jeunesse et des Sports déclarait 6 845 agents payés sur le plafond, 5 449 "en fonction" et 4 479 "gérés".

(17) Au 31/12/2007, le ministère de l'Emploi déclarait 10 929 agents payés sur le plafond, 10 984 "en fonction" et 11 921 "gérés".

(18) Périmètre du BOP soutien du programme 129.

(19) Écart entre effectifs en fonction et gérés dû aux militaires gérés par la Défense, mais sur budget SGDN.

Tableau 1.4-2 : Effectifs physiques « en fonction dans » et « gérés par » les établissements publics administratifs au 31 décembre 2009 (résultats partiels)

Ministères de tutelle	Effectifs physiques payés sur le budget de l'EP (1)	Effectifs en fonction dans l'EP (2)	Effectifs gérés par l'EP (3)	Part des non-titulaires dans les effectifs gérés par l'EP (en %)	ÉPA concernés (4)
Affaires étrangères et européennes	nd (5)	nd	nd	nd	
Agriculture et Pêche	7 077 (6)	nd	nd	nd	ASP, FAM, ODEADOM, INAO, ANSES, IFCE, INFOMA, CnPPF, IFN
Ministères économique et financier	52 556	4 751	54 373	14,5	ANFR, ENM, Institut télécom, INPI, Masse des douanes, Pôle emploi (7)
Culture et Communication (8)	10 732	15 021	8 898	100,0	Exhaustif
Défense (9)	5 159	5 224	2 479	73,4	Tous sauf l'Épide
Écologie, Énergie, Développement durable et Aménagement du territoire					
Aviation civile	*565*	*569*	*569*	*14,2*	*ENAC*
Hors Aviation civile (10)	*nd*	*nd*	*nd*	*nd*	
Ministères de l'enseignement	201 917	202 510	145 145	20,9	ÉPN (11), EPST (hors LCPC), EPCSPC (12)
Intérieur et Collectivités territoriales					
Police nationale	*124*	*746*	*0*	-	*INPS, ENSP*
Hors Police nationale	*235*	*261*	*163*	*100,0*	*INHESS, ENSOSP, ANTS*
Ministères sociaux					
Santé, Jeunesse, Sports et Vie associative (13)	*nd*	*nd*	*nd*	*nd*	
Travail, Relations sociales, Famille et Solidarité	*nd*	*nd*	*nd*	*nd*	
Justice	242	276	245	22,0	Énap

Source : enquêtes annuelles Transparence de l'emploi et mobilité statutaire (TEMS), DGAFP, bureau des statistiques, des études et de l'évaluation.

Champ : ensemble des établissements publics administratifs, agents titulaires et non titulaires, hors militaires et emplois aidés.

nd : non disponible.

Note : les périmètres des ministères varient selon les années. Pour permettre les comparaisons dans le temps, on procède à certains regroupements :

- les ministères économique et financier correspondent au ministère de l'Économie, des Finances et de l'Industrie, qui a été éclaté en deux ministères en 2008 : Budget, Comptes publics et Fonction publique, d'une part, et Économie, Finances et Emploi, d'autre part ;

- les ministères de l'enseignement correspondent à l'Éducation nationale, à l'Enseignement supérieur et à la Recherche ;

- les ministères sociaux correspondent à la Santé, Jeunesse et Sports, au Travail, Relations sociales et Solidarités.

Les autres appellations des ministères renvoient à la nomenclature d'exécution de la loi de finances initiale de la dernière année considérée.

(1) Subventions versées par l'État et ressources propres.

(2) Prise en compte des personnels mis à disposition ou affectés gratuitement.

(3) Prise en compte des personnels mis à disposition ou affectés, gérés par leur administration d'origine.

(4) La réponse à l'enquête a pu être incomplète ; seuls sont donc repris ici les ÉPA pour lesquels le ministère a répondu.

(5) Au 31 décembre 2007, le ministère des Affaires étrangères et européennes déclarait 10 014 agents « payés », 10 055 « en fonction » et 10 055 « gérés » par l'Agence pour l'enseignement français à l'étranger (AEFE).

(6) Le ministère déclare par ailleurs 9 426 agents payés sur le budget de l'ONF, et 13 sur le budget du GIC BIO au 31 décembre 2009.

(7) Dont 48 930 agents payés sur le budget du Pôle Emploi. Le ministère déclare, par ailleurs, 2 458 agents payés sur le budget de trois de ses ÉPIC sous tutelle (AFII, Andra, LNE et UBIFRANCE) au 31 décembre 2009.

(8) Á titre d'information, le ministère déclare 6 231 agents en fonction dans l'ensemble de ses ÉPIC ou associations sous tutelle (personnel rémunéré sur le budget des établissements publics et gérés par ces derniers).

- les ministères de l'enseignement correspondent à l'Éducation nationale, à l'Enseignement supérieur et Recherche.

(10) Au 31 décembre 2007, le ministère de l'Équipement (hors Écologie et Aviation civile) déclarait 727 agents payés sur les budgets des Parcs nationaux, de l'Agence des aires marines protégées et du Conservatoire du littoral et des rivages lacustres. 750 agents étaient en fonction dans ces établissements.

(11) Éléments repris du RAP 2008 (données en ETP et non en effectifs physiques).

(12) Enseignants-chercheurs, enseignants (y compris ceux des disciplines de santé et les corps spécifiques des grands établissements). Contrairement aux données au 31 décembre 2008, les données au 31 décembre 2009 n'incluent pas les agents non titulaires BIATOSS relevant de l'enseignement supérieur.

(13) Au 31 décembre 2007, le ministère de la Jeunesse et Sports déclarait 976 agents payés sur le budget des établissements publics sous sa tutelle, 2 398 « en fonction » et 752 « gérés ».

Emplois en loi de finances

Depuis l'entrée en vigueur de la loi organique relative aux lois de finances (LOLF) le 1er janvier 2006, les parlementaires votent, en parallèle des crédits relatifs aux dépenses de personnel (titre II des dépenses de l'État), un plafond d'autorisation d'emplois par ministère, exprimé en équivalents temps plein travaillés (ETPT). En 2011, le plafond des autorisations d'emplois ministériels s'établit à 1 962 343 ETPT auxquels s'ajoutent 12 118 ETPT pour les budgets annexes. Au total, le plafond d'emplois s'élève donc à 1 974 461 ETPT pour 2011, soit une baisse globale de 54 263 ETPT par rapport au plafond tel qu'il résultait de la loi de finances rectificative[1] pour l'année 2010.

Cette baisse s'explique pour 30 396 ETPT par le solde des suppressions et créations d'emplois, pour 34 178 ETPT par des « mesures d'ordre » (transferts vers le budget d'opérateurs), pour 559 ETPT par l'impact de la décentralisation et pour 19 796 ETPT par un ajustement technique du plafond.

Les suppressions et créations d'emplois ne sont pas imputables à la seule loi de finances 2011. En effet, 17 650 ETPT supprimés en 2010, hors budgets annexes, sont en réalité l'extension en année pleine de suppressions décidées au titre de la LFI 2010. Dans le schéma d'emplois de 2011 qui correspond aux créations et suppressions d'emplois dans le plafond 2011, hors effet de l'extension en année pleine des mesures prises en 2010, seuls le ministère de la Justice et des Libertés et les Services du Premier ministre ont un solde de créations/suppressions d'emplois positif.

Cette variation résulte également des mesures de transfert (-34 178 ETPT) et des corrections techniques (+10 870 ETPT) :
- les transferts correspondent, essentiellement, au passage à l'autonomie financière d'une nouvelle vague d'établissements d'enseignement supérieur en rapport avec l'élargissement, dès le 1er janvier 2009, des responsabilités et compétences en matière budgétaire et de gestion des ressources humaines de vingt premières universités (loi n° 2007-1199 du 10 août 2007 relatives aux libertés et responsabilités des universités) et aux conséquences de la mise en place des Agences régionales de santé (ARS) : -29 194 ETPT (dont -28 561 ETPT transférés vers les universités passant à l'autonomie financières en 2011 et -3 616 ETPT transférés vers les Agences régionales de santé).
- les corrections techniques des plafonds, qui n'entraînent aucune conséquence en matière d'emplois comme de masse salariale, découlent notamment de la surestimation, lors du passage en mode LOLF, du plafond d'emplois de certains ministères, mise en évidence par l'analyse de la consommation 2010. Des emplois ainsi autorisés, sans crédits budgétaires associés, sont restés vacants, et la correction technique consiste à diminuer d'autant les plafonds 2011. Une partie des corrections est aussi due à l'amélioration des modes de décompte des emplois de l'État.

Depuis 2009, et comme prévu par l'article 64 de la loi de finances pour 2008, le plafond d'emplois des opérateurs de l'État est fixé chaque année en loi de finances. Ce plafond couvre l'ensemble des emplois rémunérés par les opérateurs, à l'exception des emplois temporaires financés intégralement par des ressources propres. Le champ des opérateurs de l'État, notion née avec la mise en œuvre de la LOLF, est plus large que celui des établissements publics administratifs (voir l'encadré Définitions et méthodes). À titre d'information, le plafond des autorisations d'emplois des opérateurs de l'État, exprimé en équivalents temps plein (ETP), est fixé à 365 909 emplois dans la LFI 2011.

La loi de règlement 2010 présente le bilan de consommation des ETPT sur l'année 2010. La consommation d'emplois constatée au cours de l'année 2010 s'établit à 2 010 576 ETPT, y compris les budgets annexes. Elle est nettement inférieure de 18 148 ETPT au maximum autorisé par les lois de finances de l'année 2010 et en diminution de 90 598 ETPT par rapport à la consommation constatée en 2009.

La diminution des effectifs par rapport à 2009 s'explique très majoritairement par l'impact des mesures de décentralisation et de transferts d'emplois à des opérateurs, soit -70 797 ETPT. Ces mesures concernent principalement : le ministère de l'Enseignement supérieur et de la Recherche, en raison du passage des universités à l'autonomie ; le ministère de la Santé qui voit la création des Agences régionales de santé ; le ministère de l'Écologie, qui enregistre les effets de la décentralisation des personnels techniciens, ouvriers et de service (TOS) vers les collectivités territoriales. À ces transferts s'ajoutent des corrections techniques à hauteur de +6 726 ETPT, liées à des modifications du mode de décompte de certains emplois au ministère de l'Éducation nationale et sans impact sur les effectifs réels. Les suppressions effectives d'emplois s'établissent donc à 26 527 ETPT, soit 30 % de la diminution enregistrée entre 2009 et 2010 et une baisse inférieure de 5 403 ETPT à ce qui était prévu en LFI (-31 930 ETPT).

[1] Le plafond des autorisations d'emplois en LFI 2010 s'établissait à 2 007 291 ETPT, hors budgets annexes. L'article 10 de la loi n° 2010-1658 du 29 décembre 2010 de finances rectificative pour 2010 a porté ce plafond à 2 016 217 ETPT à la suite d'une modification du plafond d'emplois du ministère de l'Éducation nationale, Jeunesse et Vie associative (+8 926 ETPT), du fait d'une correction liée à la prise en compte des surnombres dans l'enseignement public du premier degré pour 4 200 ETPT et d'une correction liée à la fiabilisation du décompte des emplois des enseignants du privé pour 4 726 ETPT.

Les prévisions en LFI ont de nouveau été affectées par l'évolution des départs à la retraite : le nombre de départs constatés est inférieur de 3 600 ETP à la prévision initiale (64 000 départs effectifs contre 67 600 anticipés). En 2009, cet écart avait été encore plus significatif, les départs ayant été inférieurs de 9 000 à la prévision. Le ministère de l'Éducation nationale est le principal département ministériel concerné. Cette baisse pourrait être un des effets du contexte économique incertain, qui semble avoir conduit un certain nombre d'agents de l'État à décaler leur départ en retraite.

Tous les ministères ont respecté leur plafond.

L'écart entre la consommation des emplois et le plafond d'emplois autorisé par le Parlement est analysé de manière détaillée, programme par programme, dans les rapports annuels de performance.

Définitions et méthodes

Plafond d'autorisation d'emplois : dans le cadre de la LOLF, il se substitue à partir de la LFI 2006 aux emplois budgétaires. Il encadre l'emploi de tous les personnels rémunérés par l'État, quel que soit leur statut. Il est exprimé en ETPT par ministère. Le passage du plafond d'autorisations d'emplois d'une année donnée à celui de l'année suivante s'explique par l'impact des créations et suppressions d'emplois ou « schéma d'emplois » (y compris extensions en année pleine des mesures décidées au titre de la LFI précédente), par des mesures de périmètres ou « mesures d'ordre » (transfert d'emplois vers d'autres budgets : opérateurs de l'État ou collectivités territoriales dans le cas de la décentralisation des missions de l'État) et par d'éventuels ajustements techniques (correction sans incidence sur le niveau d'emplois rémunérés sur les crédits votés).

Emploi en équivalent temps plein travaillé (ETPT) : c'est l'unité de décompte dans laquelle sont exprimés à la fois les plafonds d'autorisation d'emplois par ministère et les consommations de ces plafonds dans le cadre de la LOLF. Un agent à temps plein présent toute l'année consomme 1 ETPT. Ce décompte tient compte à la fois de la quotité de temps de travail des agents (modalité de temps partiel le cas échéant) et de la période d'activité sur l'année. Il correspond à une évaluation de la force de travail disponible au cours de l'année. À noter que ce concept renvoie également à la notion d'équivalents-années-travail (EAT, voir la Vue 1.1), utilisées dans les comparaisons avec le secteur privé et les autres versants de la fonction publique, en cohérence avec les normes internationales.

Emploi budgétaire : pour mémoire, unité de décompte retenu pour l'autorisation d'emplois dans la loi de finances initiale jusqu'en 2005 (en mode Ordonnance de 1959). L'emploi budgétaire est un emploi permanent à temps complet. Un emploi autorisé peut ne pas être pourvu. À l'inverse, un emploi budgétaire peut servir de support à la rémunération de deux personnes employées à mi temps. L'emploi budgétaire est donc comparable à l'équivalent temps plein (ETP) qui prend en compte la quotité de temps de travail de l'agent, mais pas sa durée de temps travaillée sur l'année.

Opérateur de l'État : notion née avec la mise en place de la LOLF qui permet de qualifier une entité dotée de la personnalité morale, quel que soit son statut juridique (ÉPA, ÉPIC, GIP, association, etc.), et dès lors qu'elle répond aux trois critères cumulatifs suivants :
- une *activité de service public*, qui puisse explicitement se rattacher à la mise en œuvre d'une politique définie par l'État et se ventiler selon la *nomenclature budgétaire mission-programme-action* ;
- un *financement assuré majoritairement par l'État*, directement sous forme de subventions ou indirectement via des ressources affectées, notamment fiscales, avec la possibilité pour l'opérateur d'exercer des activités marchandes à titre subsidiaire ;
- un *contrôle direct par l'État*, qui ne se limite pas à un contrôle économique ou financier, mais qui relève d'une tutelle ayant capacité à orienter les décisions stratégiques.

La liste des opérateurs de l'État figure dans un rapport annexé chaque année au projet de loi de finances (« Jaune budgétaire »). Le rapport complet, ainsi que la liste au format Excel correspondante sont disponibles sur :
www.performance-publique.gouv.fr/le-budget-et-les-comptes-de-letat/approfondir/les-operateurs-de-letat.html

Tableau 1.4-3 : Répartition indicative par mission des plafonds ministériels d'autorisations d'emplois en 2011

Ministères	Mission	ETPT LFI
Affaires étrangères et européennes		**15 402**
	Action extérieure de l'État	12 885
	Aide publique au développement	2 517
Agriculture, alimentation, pêche, ruralité et aménagement du territoire		**32 420**
	Agriculture, pêche, alimentation, forêt et affaires rurales	14 727
	Enseignement scolaire	14 876
	Recherche et enseignement supérieur	2 676
	Politiques des territoires	141
Budget, comptes publics, fonction publique et réforme de l'État		**142 466**
	Gestion des finances publiques et des ressources humaines	142 466
Culture et Communication		**11 124**
	Culture	11 124
Défense et Anciens combattants		**301 341**
	Anciens combattants, mémoire et liens avec la nation	2 335
	Défense	299 006
Ecologie, Développement durable, Transports et Logement		**61 885**
	Écologie, développement et aménagement durables	61 885
Economie, Finances et Industrie		**14 344**
	Économie	13 010
	Recherche et enseignement supérieur	1 334
Education nationale, Jeunesse et Vie associative		**968 184**
	Enseignement scolaire	968 184
Enseignement supérieur et Recherche		**24 485** (1)
	Recherche et enseignement supérieur	24 485
Intérieur, Outre-mer, Collectivités territoriales et Immigration		**283 164**
	Administration générale et territoriale de l'État	33 402
	Immigration, asile et intégration	612
	Outre-mer	4 176
	Sécurité	242 502
	Sécurité civile	2 472
Justice et Libertés		**76 025**
	Justice	76 025
Services du Premier ministre		**9 109**
	Anciens combattants, mémoire et liens avec la nation	37
	Conseil et contrôle de l'État	5 580
	Direction de l'action du gouvernement	3 492
Solidarités et Cohésion sociale		**-**
Sports		**-**
Travail, Emploi et Santé		**22 394**
	Solidarité, insertion et égalité des chances	12 326
	Travail et emploi	10 068
Ville		**-**
Total budget général		**1 962 343**
	Contrôle et exploitation aériens	11 268
	Publications officielles et information administrative	850
Total budgets annexes		**12 118**
Total		**1 974 461**

Source : loi de finances initiale (LFI) 2011.

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

(1) Passage à l'autonomie financière de 31 établissements d'enseignement supérieur à compter du 1er janvier 2011 : -28 561 ETPT.

Tableau 1.4-4 : Évolution des plafonds ministériels d'autorisations d'emplois entre 2010 et 2011

Ministères	Plafond des autorisations d'emplois en LFI 2010 (en ETPT) *(1)*	Solde des créations et suppressions d'emplois (en ETPT) *(2)*	Correction technique du plafond (en ETPT)	Impact des mesures d'ordre (transferts entre ministères ou avec des opérateurs) (en ETPT)	Impact de la décentralisation (en ETPT)	Plafond des autorisations d'emplois en LFI 2011 (en ETPT)
	(a)	(b)	(c)	(d)	(e)	(a)+(b)+(c)+(d)+(e)
Affaires étrangères et européennes	15 564	-85	-50	-27	0	15 402
Agriculture, Alimentation, Pêche, Ruralité et Aménagement du territoire	33 624	-703	-200	-287	-14	32 420
Budget, Comptes publics, Fonction publique et Réforme de l'État	145 286	-3 120	0	300	0	142 466
Culture et Communication	11 496	-83	-120	-154	-15	11 124
Défense et Anciens combattants	309 562	-8 250	120	-91	0	301 341
Écologie, Développement durable, Transports et Logement	66 224	-1 648	-1 800	-410	-481 *(3)*	61 885
Économie, Finances et Industrie	15 097	-331	-87	-335	0	14 344
Éducation nationale, Jeunesse et Vie associative	972 542 *(4)*	-15 760	11 433 *(5)*	-21	-10	968 184
Enseignement supérieur et Recherche	53 513	0	166	-29 194 *(6)*	0	24 485
Intérieur, Outre-mer, Collectivités territoriales et Immigration	283 948	-571	-22	-188	-3	283 164
Justice et Libertés	73 594	718	1 555	158	0	76 025
Services du Premier ministre	8 190	106	163	650	0	9 109
Travail, Emploi et Santé	27 577	-476	-252	-4 419 *(7)*	-36	22 394
Total budget général	**2 016 217**	**-30 203**	**10 906**	**-34 018**	**-559**	**1 962 343**
Contrôle et exploitation aériens	11 609	-181	0	-160	0	11 268
Publications officielles et information administrative	898	-12	-36	0	0	850
Total budgets annexes	**12 507**	**-193**	**-36**	**-160**	**0**	**12 118**
Total	**2 028 724**	**-30 396**	**10 870**	**-34 178**	**-559**	**1 974 461**

Source : lois de finances initiales (LFI) 2010 et 2011, Direction du Budget.

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

(1) Les plafonds 2010 indiqués ici peuvent différer de ceux contenus dans le rapport 2009/2010. Les périmètres ministériels sont calés sur ceux de 2011. NB : Le plafond d'emplois du ministère de l'Immigration, Intégration, Identité nationale et Développement solidaire de la LFI 2010 (615 ETPT) a été intégré à celui du ministère de l'Intérieur, Outre-mer et Collectivités territoriales de la LFI 2010 (283 333 ETPT). Le plafond d'emplois du ministère de la Santé et Sports de la LFI 2010 (6 401 ETPT) a été intégré à celui du ministère du Travail, Relations sociales, Famille, Solidarité et Ville de la LFI 2010 (21 176 ETPT). Il convient de noter que ces plafonds sont ceux tels qu'issus des modifications de la loi n°2010-1658.

(2) Y compris les extensions en année pleine des mesures décidées au titre de la LFI 2010 qui représentent - 17 650 ETPT.

(3) Décentralisation de personnels du ministère de l'Écologie, Développement durable, Transports et Logement vers les collectivités territoriales.

(4) Le plafond des autorisations d'emplois en LFI 2010 s'établissait à 2 007 291 ETPT, hors budgets annexes. L'article 10 de la loi n° 2010-1658 du 29 décembre 2010 de finances rectificative pour 2010 a porté ce plafond à 2 016 217 ETPT à la suite d'une modification du plafond d'emplois du ministère de l'Education nationale, Jeunesse et Vie associative (+8 926 ETPT), du fait d'une correction liée à la prise en compte des surnombres dans l'enseignement public du premier degré pour 4 200 ETPT et d'une correction liée à la fiabilisation du décompte des emplois des enseignants du privé pour 4 726 ETPT.

(5) 11 433 ETPT (une fois prise la correction mentionnée en (4)) correspondant à un ensemble de corrections sur le plafond d'emplois du ministère de l'Éducation nationale, qui répondent à des objectifs d'exhaustivité et de sincérité : suivre plus exhaustivement les moyens humains concourant à l'enseignement en tenant compte d'une part des vacations de moins de 200 heures (+8 733 ETPT), plus particulièrement dans le cadre de la réforme du recrutement et de la formation des enseignants, et d'autre part, le solde des surnombres prévus dans le 1er degré pour l'année scolaire 2010-2011 du fait des moindres départs en retraite enregistrés (+1 400 ETPT) ; enfin, 1 300 ETPT sont imputables à des changements de mode de décompte des agents non indiciés.

(6) Passage à l'autonomie financière de 31 établissements d'enseignement supérieur à compter du 1er janvier 2011 : -28 561 ETPT.

(7) Extension en année pleine de la création des agences régionales de santé (ARS) au 1er avril 2010 : -3 616 ETPT.

Tableau 1.4-5 : Évolution des plafonds ministériels d'autorisations d'emplois de 2006 à 2011
(arrondis en milliers d'ETPT)

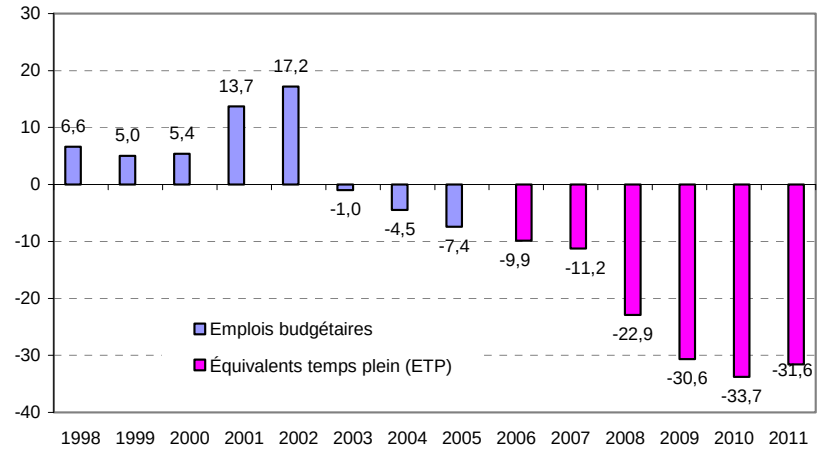
	Total ministères (budget général)
Plafond d'emplois 2006	**2 338**
Prise en compte de l'impact sur 2007 du schéma d'emplois 2006	-5
Prise en compte du schéma d'emplois 2007	-10
Impact des mesures d'ordre	-4
Impact de la décentralisation	-49
Plafond d'emplois 2007	**2 271**
Prise en compte de l'impact sur 2008 du schéma d'emplois 2007	-8
Prise en compte du schéma d'emplois 2008	-10
Impact des mesures d'ordre	-1
Impact de la décentralisation	-53
Ajustement technique du plafond	-10
Plafond d'emplois 2008	**2 189**
Prise en compte de l'impact sur 2009 du schéma d'emplois 2008	-13
Prise en compte du schéma d'emplois 2009	-15
Impact des mesures d'ordre	-36
Impact de la décentralisation	-17
Ajustement technique du plafond	0
Plafond d'emplois 2009	**2 108**
Prise en compte de l'impact sur 2010 du schéma d'emplois 2009	-16
Prise en compte du schéma d'emplois 2010	-16
Impact des mesures d'ordre	-66
Impact de la décentralisation	-3
Ajustement technique du plafond	0
Plafond d'emplois 2010	**2 016 (1)**
Prise en compte de l'impact sur 2011 du schéma d'emplois 2010	-17
Prise en compte du schéma d'emplois 2011	-13
Impact des mesures d'ordre	-34
Impact de la décentralisation	-1
Ajustement technique du plafond	20
Plafond d'emplois 2011	**1 962**

Source : Direction du Budget.

Champ : budget général de l'État, hors budgets annexes.

(1) Le plafond des autorisations d'emplois en LFI 2010 s'établissait à 2 007 291 ETPT, hors budgets annexes. L'article 10 de la loi n° 2010-1658 du 29 décembre 2010 de finances rectificative pour 2010 a porté ce plafond à 2 016 217 ETPT à la suite d'une modification du plafond d'emplois du ministère de l'Éducation nationale, Jeunesse et Vie associative, du fait d'une correction liée à la prise en compte des surnombres dans l'enseignement public du premier degré pour 4 200 ETPT et d'une correction liée à la fiabilisation du décompte des emplois des enseignants du privé pour 4 726 ETPT.

Graphique 1.4-1 : Évolution de l'autorisation d'emplois dans le budget général de l'État entre 1998 et 2011
(en milliers)



Source : Direction du Budget.

Champ : budget général de l'État (hors budgets annexes), hors appelés, hors mesures d'ordre et hors décentralisation.

Note de lecture : les chiffres présentés ici (en ETP et en milliers) correspondent au solde des créations/suppressions de postes, à périmètre constant.

À partir de 2006, les emplois budgétaires ne peuvent plus être suivis en tant que tels ; ils peuvent néanmoins être comparés aux ETP.

Tableau 1.4-6 : Consommation des emplois par ministère en 2010

Ministères	Consommation d'ETPT en 2009	Plafond d'autorisation d'emplois LFI 2010 en ETPT *(a)*	Transferts en cours de gestion 2010 *(b)*	Consommation des emplois 2010 en ETPT *(c)*	Écart constaté entre consommation 2010 et plafond LFI 2010 corrigé des transferts en cours de gestion (en ETPT) *(c) - [(a)+(b)]*
Affaires étrangères et européennes	15 514	15 564	-1	15 149	-414
Agriculture,Alimentation, Pêche, Ruralité et Aménagement du territoire	33 760	33 624	-21	33 035	-568
Budget, Comptes publics, Fonction publique et Réforme de l'État	146 814	145 286	2	143 964	-1 324
Culture et Communication	11 192	11 496	-2	11 080	-414
Défense et Anciens combattants	312 641	309 562	-17	304 793	-4 752
Écologie, Développement durable, Transports et Logement	67 261	66 224	672	64 086	-2 810
Économie, Finances et Industrie	14 343	15 097	-817	13 966	-314
Éducation nationale, Jeunesse et Vie associative	976 903	972 542 *(1)*	5	972 015	-532
Enseignement supérieur et Recherche	113 889	53 513	-21	53 061	-431
Intérieur, Outre-mer, Collectivités territoriales et Immigration	285 577	283 948	68	281 009	-3 007
Justice et Libertés	72 076	73 594	6	73 249	-351
Services du Premier ministre	7 713	8 190	323	8 184	-329
Travail, Emploi et Santé	31 084	27 577	-197	24 707	-2 673
Total budget général	**2 088 767**	**2 016 217**	**0**	**1 998 298**	**-17 919**
Contrôle et exploitation aériens	11 556	11 609	0	11 467	-142
Publications officielles et information administrative	851	898	0	811	-87
Total budgets annexes	**12 407**	**12 507**	**0**	**12 278**	**-229**
Total	**2 101 174**	**2 028 724**	**0**	**2 010 576**	**-18 148**

Source : loi de règlement pour 2010, Direction du budget.

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

Note de lecture : la consommation des emplois en 2010 est à comparer au plafond autorisé en LFI 2010 corrigé des transferts d'emplois en cours de gestion.

(1) Le plafond des autorisations d'emplois en LFI 2010 s'établissait à 2 007 291 ETPT, hors budgets annexes. L'article 10 de la loi n° 2010-1658 du 29 décembre 2010 de finances rectificative pour 2010 a porté ce plafond à 2 016 217 ETPT à la suite d'une modification du plafond d'emplois du ministère de l'Éducation nationale, Jeunesse et Vie associative, du fait d'une correction liée à la prise en compte des surnombres dans l'enseignement public du premier degré pour 4 200 ETPT et d'une correction liée à la fiabilisation du décompte des emplois des enseignants du privé pour 4 726 ETPT.

Thème 1 Emploi public

Fiche thématique 1.5 : Fonction publique territoriale

Définitions et méthodes

Les tableaux de cette fiche thématique ont été établis à partir de la nouvelle source de données du Système d'information sur les agents des services publics (SIASP) de l'Insee, des déclarations annuelles de données sociales (DADS) de l'Insee, de l'enquête – désormais supprimée – sur les effectifs des collectivités territoriales (Colter) de l'Insee

Les effectifs comptabilisés sont ceux en fonction au 31 décembre. Sauf mention contraire, les effectifs de la fonction publique territoriale de ce rapport comprennent les individus, en emploi principal, de métropole et des départements d'Outre-mer, hors bénéficiaires d'emplois aidés.

Suite à l'introduction de SIASP à partir des données 2009, les résultats produits dans cette fiche ne sont plus directement comparables avec ceux publiés dans les éditions précédentes du rapport (voir la Vue 1.1 et le document méthodologique à paraître). En particulier, la délimitation des périmètres de chaque versant de la fonction publique a pu être enfin précisée en s'appuyant sur la catégorie juridique de l'employeur : cette difficulté avait été soulevée dans les éditions précédentes du rapport (voir la Vue 1.1 du rapport 2007-2008, notamment). Cela a conduit à des modifications dans les contours des trois versants de la fonction publique par rapport aux éditions précédentes (voir ci-dessous). Par ailleurs, compte tenu des différences de concepts et de niveaux d'emplois entre les séries, il a été nécessaire de procéder à la rétropolation des séries antérieures à l'année 2009 (par catégorie d'employeur et par statut du salarié). Cet exercice n'a pu être effectué dans ce rapport qu'à partir de l'année 1996.

La fonction publique territoriale est constituée des collectivités territoriales stricto sensu (communes, départements, régions) et de leurs établissements publics à caractère administratif. Ces ÉPA locaux comprennent les établissements publics de coopération intercommunale à fiscalité propre (communautés de communes, communautés d'agglomération, communautés urbaines, etc.), les syndicats intercommunaux à vocation unique ou multiple, les centres communaux d'action sociale, les caisses des écoles, les services départementaux d'incendie et de secours (dont les marins-pompiers de Marseille), les offices publics d'HLM, etc. La Préfecture de Police de Paris et les sapeurs-pompiers de Paris sont désormais intégrés dans le champ de la fonction publique de l'État (voir l'encadré 2 de la Vue 1.1).

Les personnels des hôpitaux publics et des établissements d'hébergement pour personnes âgées, qui sont des établissements publics sous la tutelle des collectivités territoriales, ne relèvent pas de la fonction publique territoriale (voir la Fiche thématique 1.6 relative à la fonction publique hospitalière). À partir de 2009, les effectifs des syndicats inter-hospitaliers et les établissements publics locaux sociaux et médico-sociaux, qui étaient auparavant intégrés dans la fonction publique territoriale, sont désormais comptabilisés avec les effectifs de la fonction publique hospitalière. Enfin, l'utilisation des données individuelles issues du fichier SIASP permet de résoudre les difficultés liées aux doubles comptes potentiels : le décompte des effectifs en est donc fiabilisé et la multi-activité pourra faire l'objet d'analyses spécifiques.

Par ailleurs, le classement des collectivités territoriales par type d'employeur (tableaux 1.2-7, 1.5-3 et 1.5-4) est désormais effectué selon des regroupements différents de ceux en vigueur dans les éditions précédentes (voir le document méthodologique à paraître) : les tableaux ne sont plus comparables à ceux publiés dans les précédentes éditions.

Les agents de la fonction publique territoriale peuvent être titulaires, militaires, non-titulaires (sur emplois permanents, sur besoins saisonniers ou occasionnels ou mis à disposition par les centres de gestion ou collaborateurs de cabinet) ou assistantes maternelles. Le fichier SIASP étant encore en cours de consolidation, la caractérisation des emplois s'améliorera dans les versions à venir. C'est, par exemple, le cas des assistantes maternelles qui semblent avoir été mal identifiées en 2009 et pour lesquelles la quotité de temps de travail est très certainement sous-évaluée (voir correction spécifique). C'est également le cas des non-titulaires, pour lesquels les travaux d'identification devront être poursuivis avec la nouvelle source d'information.

Les agents de la fonction publique territoriale relèvent de grades rattachés aux statuts particuliers de soixante-deux cadres d'emplois, auxquels se rajoutent les assistantes maternelles. Les cadres d'emplois sont regroupés dans des « filières » : administrative, technique, culturelle, sportive, sociale, médicosociale, médico-technique, sécurité (police municipale), incendie et secours (sapeurs-pompiers professionnels), animation. Des améliorations sont attendues en matière de suivi des filières et des cadres d'emplois, la qualité du remplissage de ces variables en amont par les services administratifs, avec comme support la nomenclature des emplois territoriaux (NET) devant encore progresser.

Dans le contexte de la décentralisation, mise en place dans le cadre de la loi de 2004 relative aux libertés et responsabilités locales, des personnels de la fonction publique de l'État (ministères de l'enseignement, ainsi que Écologie, Énergie, Développement durable et Aménagement du territoire pour l'essentiel) ont été transférés, à partir de 2006, au budget des collectivités territoriales. La Vue 1.1 dresse le bilan annuel de ces transferts.

Tableau 1.5-1 : Effectifs physiques de la fonction publique territoriale au 31 décembre 2009

	Rappel 2008	2009				
	Effectifs au 31/12/2008 (**)	Effectifs au 31/12/2009	Part de femmes (en %)	Part de titulaires (en %)	Part de non-titulaires (en %)	Part d'assistantes maternelles (en %)
Emplois principaux						
Régions, départements, communes	1 363 488	1 382 296	61,4	79,1	17,8	3,2
ÉPA locaux	407 442	423 640	57,4	73,1	25,9	1,0
Total fonction publique territoriale	**1 770 930**	**1 805 936**	**60,4**	**77,7**	**19,7**	**2,7**
Assistantes maternelles (*)	*46 101*	*47 865*	*96,6*	-	-	*100,0*
FPT hors assistantes maternelles	*1 724 829*	*1 758 071*	*59,5*	*79,8*	*20,2*	-
Emplois secondaires						
Régions, départements, communes	35 037	32 225	64,1	49,0	48,0	3,0
ÉPA locaux	13 830	13 353	59,0	50,8	49,1	0,0
Total	**48 867**	**45 578**	**62,6**	*49,5*	**48,3**	**2,1**

Source : Colter, DADS, SIASP, Insee. Traitement DGAFP, bureau des statistiques, des études et de l'évaluation.

Champ : emplois principaux, tous statuts. Hors bénéficiaires d'emplois aidés. Métropole et DOM.

(*) Les assistantes maternelles peuvent être à ce stade mal identifiées dans le contexte de changement de sources. Ce qui conduit vraisemblablement à la sous-évaluation de leur nombre et à une sur-estimation du nombre de non-titulaires.

(**) Révision par rapport à l'année précédente en relation avec l'introduction dans cette édition du rapport d'une nouvelle source d'information (SIASP de l'Insee) qui a vocation à être utilisée pour le suivi de l'emploi et des rémunérations dans l'ensemble de la fonction publique à partir des données 2010 (voir Vue 1.1, Définitions et méthodes FT 1.1 et document méthodologique à paraître).

Tableau 1.5-2 : Effectifs en équivalents temps plein de la fonction publique territoriale au 31 décembre 2009

	Rappel 2008	2009				
	Effectifs au 31/12/2008 (**)	Effectifs au 31/12/2009	Part de femmes (en %)	Part de titulaires (en %)	Part de non-titulaires (en %)	Part d'assistantes maternelles (en %)
Régions, départements, communes	1 155 075	1 172 092	57,6	83,1	13,2	3,7
ÉPA locaux	325 363	337 052	50,1	78,8	19,9	1,3
Total fonction publique territoriale	**1 480 439**	**1 509 144**	**55,9**	**82,1**	**14,7**	**3,1**
Assistantes maternelles (*)	*45 176*	47 386	*96,6*	-	-	*100,0*
FPT hors assistantes maternelles	*1 435 263*	*1 461 757*	*54,6*	*86,3*	*13,8*	-

Source : Colter, DADS, SIASP, Insee. Traitement DGAFP, bureau des statistiques, des études et de l'évaluation.

Champ : emplois principaux, tous statuts. Hors bénéficiaires d'emplois aidés. Métropole et DOM.

(*) Les assistantes maternelles peuvent être à ce stade mal identifiées dans le contexte de changement de sources. Ce qui conduit vraisemblablement à la sous-évaluation de leur nombre et à une sur-estimation du nombre de non-titulaires.

(**) Révision par rapport à l'année précédente en relation avec l'introduction dans cette édition du rapport d'une nouvelle source d'information (SIASP de l'Insee) qui a vocation à être utilisée pour le suivi de l'emploi et des rémunérations dans l'ensemble de la fonction publique à partir des données 2010 (voir Vue 1.1, Définitions et méthodes FT 1.1 et document méthodologique à paraître).

Tableau 1.5-3 : Effectifs physiques de la fonction publique territoriale par type de collectivité et statut (*) au 31 décembre 2009

		2008 (**)	2009	Évolution 2008-2009 (en %)	Répartition par statut selon la collectivité en 2009 (en %)
Communes	Titulaires	798 313	804 183	0,7	79
	Non-titulaires	200 895	199 354	-0,8	20
	Assistantes maternelles	11 769	12 194	3,6	1
	Total	**1 010 977**	**1 015 731**	**0,5**	**100**
Départements	Titulaires	210 920	221 721	5,1	77
	Non-titulaires	36 212	34 801	-3,9	12
	Assistantes maternelles	30 070	31 425	4,5	11
	Total	**277 202**	**287 947**	**3,9**	**100**
Régions	Titulaires	60 819	67 433	10,9	86
	Non-titulaires	14 490	11 185	-22,8	14
	Assistantes maternelles	0	0	0,0	0
	Total	**75 309**	**78 618**	**4,4**	**100**
Total collectivités territoriales stricto sensu	**Titulaires**	**1 070 052**	**1 093 337**	2,2	**79**
	Non-titulaires	**251 597**	**245 340**	-2,5	**18**
	Assistantes maternelles	**41 839**	**43 619**	4,3	**3**
	Total	**1 363 488**	**1 382 296**	**1,4**	**100**
Établissements communaux (***)	Titulaires	78 482	81 585	4,0	64
	Non-titulaires	40 937	41 976	2,5	33
	Assistantes maternelles	3 193	3 043	-4,7	2
	Total	**122 612**	**126 604**	**3,3**	**100**
Établissements intercommunaux (***)	Titulaires	158 881	168 923	6,3	75
	Non-titulaires	51 838	55 794	7,6	25
	Assistantes maternelles	1 068	1 203	12,6	1
	Total	**211 787**	**225 920**	**6,7**	**100**
Établissements départementaux (***)	Titulaires	55 654	56 810	2,1	87
	Non-titulaires	8 435	8 375	-0,7	13
	Assistantes maternelles	1	0	-100,0	0
	Total	**64 090**	**65 185**	**1,7**	**100**
Autres ÉPA locaux (***)	Titulaires	4 456	2 415	-45,8	41
	Non-titulaires	4 497	3 516	-21,8	59
	Assistantes maternelles	0	0	0,0	0
	Total	**8 953**	**5 931**	**-33,8**	**100**
Total ÉPA locaux (***)	**Titulaires**	**297 473**	**309 733**	4,1	**73**
	Non-titulaires	**105 707**	**109 661**	3,7	**26**
	Assistantes maternelles	**4 262**	**4 246**	-0,4	**1**
	Total	**407 442**	**423 640**	**4,0**	**100**
Total FPT	**Titulaires**	**1 367 525**	**1 403 070**	2,6	**78**
	Non-titulaires	**357 304**	**355 001**	-0,6	**20**
	Assistantes maternelles	**46 101**	**47 865**	3,8	**3**
	Total	**1 770 930**	**1 805 936**	**2,0**	**100**

Source : Colter, DADS, SIASP, Insee. Traitement DGAFP, bureau des statistiques, des études et de l'évaluation.

Champ : emplois principaux, tous statuts. Hors bénéficiaires d'emplois aidés. Métropole et DOM.

(*) Les assistantes maternelles peuvent être à ce stade mal identifiées dans le contexte de changement de sources. Ce qui conduit vraisemblablement à la sous-évaluation de leur nombre et à une sur-estimation du nombre de non-titulaires.

(**) Révision par rapport à l'année précédente en relation avec l'introduction dans cette édition du rapport d'une nouvelle source d'information (SIASP de l'Insee) qui a vocation à être utilisée pour le suivi de l'emploi et des rémunérations dans l'ensemble de la fonction publique à partir des données 2010 (voir Vue 1.1, Définitions et méthodes FT 1.1 et document méthodologique à paraître).

(***) Les chiffres du tableau 1.5-3 ne sont plus comparables avec ceux des éditions précédentes car les regroupements du tableau ci-dessus sont différents des autres années (voir Définitions et méthodes de la FT 1.1).

Tableau 1.5-4 : Effectifs en équivalents temps plein de la fonction publique territoriale par type de collectivité et statut (*) au 31 décembre 2009

		2008 (**)	2009	Évolution 2008-2009 (en %)	Répartition par statut selon la collectivité en 2009 (en %)
Communes	Titulaires	690 308	694 771	0,6	84
	Non-titulaires	118 289	116 052	-1,9	14
	Assistantes maternelles	11 617	12 072	3,9	1
	Total	**820 214**	**822 895**	**0,3**	**100**
Départements	Titulaires	202 143	213 066	5,4	78
	Non-titulaires	30 986	29 278	-5,5	11
	Assistantes maternelles	29 423	31 111	5,7	11
	Total	**262 551**	**273 454**	**4,2**	**100**
Régions	Titulaires	59 314	65 853	11,0	87
	Non-titulaires	12 996	9 890	-23,9	13
	Assistantes maternelles	0	0		0
	Total	**72 310**	**75 742**	**4,7**	**100**
Total collectivités territoriales stricto sensu	**Titulaires**	**951 765**	**973 689**	2,3	83
	Non-titulaires	**162 270**	**155 220**	-4,3	13
	Assistantes maternelles	**41 039**	**43 183**	5,2	4
	Total	**1 155 075**	**1 172 092**	**1,5**	**100**
Établissements communaux (***)	Titulaires	60 328	62 264	3,2	70
	Non-titulaires	23 139	23 299	0,7	26
	Assistantes maternelles	3 082	3 013	-2,2	3
	Total	**86 548**	**88 576**	**2,3**	**100**
Établissements intercommunaux (***)	Titulaires	136 357	145 232	6,5	79
	Non-titulaires	33 933	36 355	7,1	20
	Assistantes maternelles	1 053	1 191	13,1	1
	Total	**171 344**	**182 778**	**6,7**	**100**
Établissements départementaux (***)	Titulaires	54 876	56 099	2,2	92
	Non-titulaires	5 261	5 137	-2,3	8
	Assistantes maternelles	1	0	-100,0	0
	Total	**60 137**	**61 236**	**1,8**	**100**
Autres ÉPA locaux (***)	Titulaires	4 191	2 144	-48,8	48
	Non-titulaires	3 142	2 319	-26,2	52
	Assistantes maternelles	0	0		0
	Total	**7 333**	**4 463**	**-39,1**	**100**
Total ÉPA locaux (***)	**Titulaires**	**255 752**	**265 738**	3,9	**79**
	Non-titulaires	**65 475**	**67 110**	2,5	**20**
	Assistantes maternelles	**4 136**	**4 204**	1,6	**1**
	Total	**325 363**	**337 052**	**3,6**	**100**
Total FPT	**Titulaires**	**1 207 517**	**1 239 427**	2,6	**82**
	Non-titulaires	**227 745**	**222 330**	-2,4	**15**
	Assistantes maternelles	**45 176**	**47 386**	4,9	**3**
	Total	**1 480 439**	**1 509 144**	**1,9**	**100**

Source : Colter, DADS, SIASP, Insee. Traitement DGAFP, bureau des statistiques, des études et de l'évaluation.

Champ : emplois principaux, tous statuts. Hors bénéficiaires d'emplois aidés. Métropole et DOM.

(*) Les assistantes maternelles peuvent être à ce stade mal identifiées dans le contexte de changement de sources. Ce qui conduit vraisemblablement à la sous-évaluation de leur nombre et à une sur-estimation du nombre de non-titulaires.

(**) Révision par rapport à l'année précédente en relation avec l'introduction dans cette édition du rapport d'une nouvelle source d'information (SIASP de l'Insee) qui a vocation à être utilisée pour le suivi de l'emploi et des rémunérations dans l'ensemble de la fonction publique à partir des données 2010 (voir Vue 1.1, Définitions et méthodes FT 1.1 et document méthodologique à paraître).

(***) Les chiffres du tableau 1.5-3 ne sont plus comparables avec ceux des éditions précédentes car les regroupements du tableau ci-dessus sont différents des autres années (voir Définitions et méthodes de la FT 1.1).

Thème 1 Emploi public

Fiche thématique 1.6 : Fonction publique hospitalière

Définitions et méthodes

Les tableaux de cette fiche thématique ont été établis à partir de la nouvelle source de données du Système d'information sur les agents des services publics (SIASP) de l'Insee, de l'enquête SAE (Statistique annuelle sur les établissements de santé) de la Drees, complétée par l'enquête SPE (Statistique du personnel non médical des établissements publics de santé) de la DGOS et par les déclarations annuelles de données sociales (DADS) de l'Insee.

Les effectifs comptabilisés sont ceux en fonction au 31 décembre. Sauf mention contraire, les effectifs de la fonction publique hospitalière de ce rapport comprennent les individus, en emploi principal, de métropole et des départements d'Outre-mer, hors bénéficiaires d'emplois aidés.

Suite à l'introduction de SIASP à partir 2009, les résultats produits dans cette fiche ne sont plus directement comparables avec ceux publiés dans les éditions précédentes du rapport (voir la Vue 1.1 et le document méthodologique à paraître). En particulier, la délimitation des périmètres de chaque versant de la fonction publique a pu être enfin précisée en s'appuyant sur la catégorie juridique de l'employeur : cette difficulté avait été soulevée dans les éditions précédentes du rapport (voir la Vue 1.1 du rapport 2007-2008, notamment). Cela a conduit à des modifications dans les contours des trois versants de la fonction publique par rapport aux éditions précédentes (voir ci-dessous). Par ailleurs, compte tenu des différences de concepts et de niveaux d'emplois entre les séries, il a été nécessaire de procéder à la rétropolation des séries antérieures à l'année 2009 (par catégorie d'employeur et par statut du salarié). Cet exercice n'a pu être effectué dans ce rapport qu'à partir de l'année 1996.

La fonction publique hospitalière se compose des hôpitaux publics y compris les syndicats inter-hospitaliers qui sont désormais intégrés dans le champ de la fonction publique hospitalière (et non plus dans celui de la fonction publique territoriale), des établissements d'hébergement pour personnes âgées à budget autonome, qui sont des établissements publics sous la tutelle des collectivités territoriales ainsi que des établissements publics locaux sociaux et médico-sociaux qui sont également intégrés dans le champ de la fonction publique hospitalière à partir de cette édition du rapport (voir l'encadré 2 de la Vue 1-1).

Par ailleurs, l'introduction de Siasp – avec l'unicité de décompte qui en découle – a permis d'identifier 8 872 agents fin 2009, qui n'étaient pas repérés jusqu'ici via les anciennes sources d'information, aux confins de la fonction publique territoriale et de la fonction publique hospitalière. En particulier, il était malaisé de repérer les personnels qui appartenaient à la fonction publique hospitalière, mais qui travaillaient dans des structures relevant des collectivités territoriales (établissements sociaux ou médico-sociaux non autonomes) : l'enquête Colter auprès des collectivités locales ne garantissait pas la fiabilité des résultats.

À noter que les praticiens hospitalo-universitaires, rémunérés par le ministère de l'Éducation pour la part de leur activité consacrée à l'enseignement, étaient décomptés jusqu'ici dans ce rapport au titre de la fonction publique de l'État. L'utilisation des données individuelles issues du fichier SIASP permet de repérer plus précisément l'employeur principal de ces agents (FPE, FPT ou FPH) et de résoudre les difficultés liées aux doubles comptes potentiels, notamment pour cette population : le décompte des effectifs en est donc fiabilisé et la multi-activité pourra faire l'objet d'analyses spécifiques.

Les agents de la fonction publique hospitalière peuvent être titulaires, non-titulaires, médecins ou assistantes maternelles. Le fichier SIASP étant encore en cours de consolidation, la caractérisation des emplois s'améliorera dans les versions à venir. C'est, par exemple, le cas des non-titulaires, pour lesquels les travaux d'identification devront être poursuivis avec la nouvelle source d'information, ou pour le suivi des caractéristiques statutaires des médecins.

Dans la fonction publique hospitalière, la période récente a été marquée par la modification du plan comptable des établissements de santé publics consécutive au décret 2005-1474 du 30 novembre 2005. Cette mesure s'est traduite par une modification des catégories de non-titulaires des établissements de santé dans l'enquête SAE. Anciennement répartis entre « non-titulaires sur emploi permanent » correspondant au compte 6413 et « non-titulaires sur crédits de remplacement » correspondant au compte 6415, ceux occupant un emploi permanent mais recrutés en CDD ont été transférés du compte 6413 au compte 6415. Ne figurent plus au compte 6413 que les non-titulaires en CDI. En particulier, les non-titulaires des hôpitaux ne se distinguent plus selon « emplois permanents » et « crédits de remplacement » mais selon le type de contrat : « en CDD » ou « en CDI ».

Tableau 1.6-1 : Effectifs physiques de la fonction publique hospitalière au 31 décembre 2009

	Rappel 2008	2009				
	Effectifs au 31/12/2008 (*)	Effectifs au 31/12/2009	Part de femmes (en %)	Part de titulaires (en %)	Part de non-titulaires (en %)	Part de médecins (en %)
Hôpitaux yc syndicats inter hospitaliers						
Médecins (1)	102 430	105 829	47,4	-	-	100,0
Personnel non médical	882 988	891 268	80,1	83,4	15,9	-
Total hôpitaux	**985 418**	**997 097**	**76,7**	**75,0**	**14,2**	**10,6**
Établissements d'hébergement pour personnes âgées	67 691	70 271	86,7	70,1	28,9	1,0
Autres établissements médico-sociaux	32 094	32 705	66,3	58,3	40,5	0,5
Total fonction publique hospitalière	**1 085 203**	**1 100 073**	**77,0**	**74,2**	**15,9**	**9,7**

Sources : SIASP, Insee. Traitement DGAFP, bureau des statistiques, des études et de l'évaluation.

Champ : emplois principaux ; tous statuts. Hors bénéficiaire d'emplois aidés. Métropole et DOM.

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

(*) Révision par rapport à l'année précédente en relation avec l'introduction dans cette édition du rapport d'une nouvelle source d'information (SIASP, de l'Insee) qui a vocation à être utilisée pour le suivi de l'emploi et des rémunérations dans l'ensemble de la fonction publique à partir des données 2010 (voir Vue 1.1, Définitions et méthodes FT 1.1 et document méthodologique à paraître).

Tableau 1.6-2 : Effectifs de la fonction publique hospitalière en équivalent temps plein au 31 décembre 2009

	Rappel 2008	2009				
	Effectifs au 31/12/2008 (*)	Effectifs au 31/12/2009	Part de femmes (en %)	Part de titulaires (en %)	Part de non-titulaires (en %)	Part de médecins (en %)
Hôpitaux						
Médecins (1)	73 694	74 553	46,8	-	-	100,0
Personnel non médical	832 283	841 392	79,4	84,6	15,2	-
Total hôpitaux	**905 976**	**915 945**	**76,7**	**77,7**	**14,0**	**8,1**
Établissements d'hébergement pour personnes âgées	61 256	63 905	86,6	73,1	26,5	0,4
Autres établissements médico-sociaux	**29 531**	**30 096**	**65,6**	**60,6**	**38,6**	**0,2**
Total fonction publique hospitalière	**996 764**	**1 009 946**	**77,0**	**76,9**	**15,5**	**7,4**

Sources : SIASP, Insee. Traitement DGAFP, bureau des statistiques, des études et de l'évaluation.

Champ : emplois principaux ; tous statuts. Hors bénéficiaire d'emplois aidés. Métropole et DOM.

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

(*) Révision par rapport à l'année précédente en relation avec l'introduction dans cette édition du rapport d'une nouvelle source d'information (SIASP, de l'Insee) qui a vocation à être utilisée pour le suivi de l'emploi et des rémunérations dans l'ensemble de la fonction publique à partir des données 2010 (voir Vue 1.1, Définitions et méthodes FT 1.1 et document méthodologique à paraître).

Thème 2 Agents de la fonction publique : principales caractéristiques

Fiche thématique 2.1 : Titulaires et non-titulaires
Fiche thématique 2.2 : Catégories hiérarchiques
Fiche thématique 2.3 : Catégories socioprofessionnelles et filières
Fiche thématique 2.4 : Féminisation et égalité professionnelle
Fiche thématique 2.5 : Âges
Fiche thématique 2.6 : Travailleurs handicapés (voir texte infra)
Fiche thématique 2.7 : Temps partiel

Définitions et méthodes

À ce stade, certains résultats ne concernent que les agents de la fonction publique de l'État : statut (titulaires versus non-titulaires), catégorie hiérarchique (A/B/C) et catégorie socioprofessionnelle. Ils sont établis à partir de l'exploitation des fichiers de paie des agents de l'État complétés par les déclarations annuelles des données sociales (DADS), tout particulièrement pour les établissements publics. L'ensemble constitue le fichier général de l'État (FGE) de l'Insee. Avec l'arrivée du nouveau Système d'Information sur les Agents des Services Publics de l'Insee (SIASP), ces résultats ont vocation à être progressivement enrichis par des données similaires concernant les autres versants de la fonction publique (territoriale et hospitalière).

Concernant l'âge et le sexe des agents, des informations sur les trois fonctions publiques sont disponibles. La source précédente est alors complétée par SIASP (Insee) pour la fonction publique territoriale et pour la fonction publique hospitalière. Ces informations sont établies au 31 décembre 2009.

La DGAFP a, par ailleurs, mis en place des enquêtes spécifiques auprès des ministères pour répondre aux questions sur la féminisation dans les jurys de concours et dans les organismes consultatifs centraux des trois fonctions publiques.

En ce qui concerne les jurys de concours, la dernière enquête porte sur l'année 2006 et sur l'ensemble des recrutements offrant plus de 50 postes (soit 117 concours parmi les 1 400 organisés dans la fonction publique d'État). Selon les années, un concours peut offrir plus de 50 postes ou moins. Dans la deuxième hypothèse, il n'est pas recensé. La liste des concours retenus peut donc varier d'une année sur l'autre.

En ce qui concerne les organismes consultatifs centraux des trois fonctions publiques, la dernière enquête porte sur la situation au 31 décembre 2009. Le nombre de représentants est inférieur au nombre de personnes nommées du fait du départ de titulaires qui sont remplacés par des suppléants ou de suppléants qui ont démissionné.

Enfin, depuis la loi n° 2005-102 du 11 février 2005 pour l'égalité des droits et des chances, la participation et la citoyenneté des personnes handicapées, les employeurs publics de plus de vingt salariés sont tenus d'effectuer une déclaration au Fonds pour l'insertion des personnes handicapées dans la fonction publique (FIPHFP).

Les catégories (ou niveaux) hiérarchiques de la fonction publique correspondent, pour la catégorie A, à des fonctions de conception, de direction et d'encadrement ; pour la catégorie B, à des fonctions d'application et de rédaction ; et pour la catégorie C, à des fonctions d'exécution. La catégorie A est comparable aux cadres, la catégorie B aux professions intermédiaires, la catégorie C aux employés et ouvriers du secteur privé.

L'encadrement supérieur rassemble les niveaux hiérarchiques les plus élevés dans chaque fonction publique. L'effectif des emplois civils de direction de la fonction publique de l'État est appréhendé à partir du FGE ; les corps et emplois de direction recensés sont les ambassadeurs, chefs de service, directeurs adjoints et sous-directeurs (emplois dits du « décret de 1955 »), les directeurs d'administration centrale, les préfets, les recteurs, les secrétaires généraux d'administration centrale et les trésoriers payeurs-généraux. Dans la fonction publique territoriale, les emplois de direction rassemblent les directeurs généraux des services et directeurs généraux adjoints des conseils régionaux et généraux ; directeurs généraux des services, directeurs généraux adjoints et directeurs des services techniques des villes de plus de 40 000 habitants ; des structures intercommunales et des établissements publics nationaux. Dans la fonction publique hospitalière, les emplois de direction sont constitués des chefs d'établissements membres du corps des directeurs d'hôpitaux et chefs d'établissements membres du corps des directeurs d'établissement sanitaire social et médico-social.

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

La cessation progressive d'activité (CPA) : avant la réforme des retraites de 2003, pouvaient bénéficier de la CPA les agents âgés d'au moins 55 ans et ayant accompli au moins vingt-cinq années de services effectifs. Les agents admis au bénéfice de la CPA travaillaient à mi-temps et percevaient 50 % de leur traitement plein (primes et indemnités comprises), ainsi qu'une indemnité exceptionnelle égale à 30 % du traitement brut à temps plein.

La réforme de 2003 a modifié à la fois les conditions d'accès, la quotité de travail à accomplir et la rémunération perçue :
- l'âge requis pour bénéficier de la nouvelle CPA a été porté à 57 ans en 2008, avec une période transitoire de 2004 à 2008 (55 ans et demi en 2004, 56 ans en 2005, 56 ans et 3 mois en 2006, 56 ans et 6 mois en 2007 et 57 ans à partir de 2008) ;
- 33 années de cotisations tous régimes (dont au moins 25 ans de services publics) sont nécessaires ;
- la quotité de travail à accomplir est dégressive (de 80 % les deux premières années rémunérées à 6/7ème du temps plein à 60 % jusqu'à la sortie définitive, avec une rémunération correspondant à 70 % du temps plein) ou fixe (50 % avec une rémunération de 60 % du traitement et des indemnités perçues auparavant).
La loi du 9 novembre 2010 portant réforme des retraites met fin au dispositif de cessation progressive d'activité.

Les conseils supérieurs de la fonction publique de l'État, de la fonction publique territoriale et de la fonction publique hospitalière sont les organes centraux de dialogue social de chaque fonction publique. Les **représentants des employeurs** sont des fonctionnaires nommés par les administrations ou des élus locaux. Les **représentants du personnel** sont nommés à partir de la représentativité des syndicats parmi les personnels.

L'article 6 bis de la loi n° 83-634 du 13 juillet 1983 vise à assurer **une représentation équilibrée entre les femmes et les hommes au sein des organismes consultatifs et des jurys de concours de la fonction publique de l'État.** Le décret d'application n° 2002-766 du 3 mai 2002 précise les modalités de désignation par l'administration, dans la fonction publique de l'État, des membres des jurys et des comités de sélection et de ses représentants au sein des organismes consultatifs. Ils stipulent que leurs membres seront choisis en respectant une proportion minimale de chacun des sexes, qui a été fixée à un tiers par le CSFPE en session du 12 février 2002.

La composition d'un jury de concours est définie par des dispositions à caractère réglementaire. Pour la plupart des concours, les examinateurs doivent être de niveau hiérarchique supérieur à celui du corps ouvert au recrutement. L'autorité compétente, pour la nomination des membres d'un jury, est le ministre dont dépend le corps de fonctionnaires qu'il s'agit de recruter.

Agents non titulaires : trois grandes catégories sont représentées : accompagnement et soutien à la mise en œuvre de missions particulières de service public ; offre d'une expertise ou de compétences techniques particulières au sein des établissements publics à caractère administratif ; occupation d'emplois vacants à titre permanent ou pour des besoins saisonniers ou temporaires.

Travailleurs handicapés :
Taux d'emploi: l'article L. 323-2 du code du travail impose à l'ensemble des employeurs publics de plus de 20 salariés, une obligation d'emploi égale à 6 % de l'effectif total de leurs agents.
Le taux d'emploi légal, défini par l'article L. 323-4-1 du code du travail, correspond au taux d'emploi direct (recrutement de travailleurs handicapés), défini lui-même par l'article L. 323-4-1 du code du travail, et indirect (dépenses déductibles des articles L. 323-8 et L 323-8-6-1 du même code). Le taux d'emploi direct est le rapport entre le nombre de bénéficiaires de l'obligation d'emploi et l'effectif total rémunéré. Le taux d'emploi légal est calculé en ajoutant le nombre d'équivalents bénéficiaires (dépenses déductibles) aux bénéficiaires.

Bénéficiaires : agents handicapés dont les différentes catégories (CDAPH, accidentés du travail, emplois réservés, etc.) sont définies par l'article L.323-2 et L. 323-5 du Code du travail qui fixe une obligation minimale d'emploi des travailleurs handicapés égale à 6 % de l'effectif total du ministère ou de l'établissement.

Handicapés CDAPH : agents reconnus travailleurs handicapés par les commissions des droits et de l'autonomie des personnes handicapées (CDAPH). Ils sont recrutés sur contrat donnant vocation à titularisation, par concours externe de droit commun ou sur contrat de droit commun.
Accidentés du travail : agents victimes d'accidents du travail ayant entraîné une incapacité permanente d'au moins 10 % ou atteints d'une maladie professionnelle. Les fonctionnaires perçoivent une allocation temporaire d'invalidité (ATI) et les non-titulaires une rente du régime général. Les agents frappés d'une incapacité d'au moins 2/3, bénéficiaires d'une pension d'invalidité ou d'une allocation d'invalidité temporaire, sont aussi comptabilisés dans cette rubrique, bien que leur invalidité n'ait pas été causée par un accident du travail ou une maladie professionnelle.
Emplois réservés : Ce sont les anciens militaires titulaires d'une pension militaire d'invalidité (ou assimilés : veuves de guerre, orphelins de guerre) et les anciens militaires non titulaires d'une pension d'invalidité.
Agents reclassés ou assimilés : agents reclassés dans un autre corps ou un autre grade (dispositions de l'article 63 de la loi 84-16 du 11 janvier 1984 et de son décret d'application du 30 novembre 1984).

Agents titulaires d'une AAH (allocation aux adultes handicapés) : depuis le 1er janvier 2006**.**
Agents titulaires d'une carte d'invalidité : depuis le 1er janvier 2006**.**
Travailleurs sur emplois particuliers : cette catégorie comprend les stagiaires, les apprentis, les bénéficiaires du contrat emploi consolidé (CEC), du contrat emploi solidarité (CES), du contrat d'accompagnement dans l'emploi, les bénéficiaires des emplois jeunes et les emplois de droit privé « Berkani ».

Équivalents bénéficiaires : sont pris en compte dans cette catégorie la conclusion de contrats et de marchés avec les entreprises adaptées et les établissements d'aide par le travail, l'insertion et le maintien dans l'emploi de personnes lourdement handicapées ainsi que les dépenses réalisées par l'employeur en vue de faciliter l'insertion professionnelle des personnes handicapées.

Tableau 2.1-1 : Effectifs physiques des titulaires des ministères et part des femmes par catégorie hiérarchique selon les ministères au 31 décembre 2009

Ministères	Rappel 2008 (1)	2009							
		Catégorie A		Catégorie B		Catégorie C		Total titulaires civils	
		Effectifs	Part de femmes (en %)	Effectifs	Part de femmes (en %)	Effectifs	Part de femmes (en %)	Effectifs	Part de femmes (en %)
Affaires étrangères et européennes	9 017	4 358	24,3	1 141	34,4	3 264	67,4	8 763	41,7
Agriculture et Pêche	28 722	13 664	46,1	7 621	52,2	5 085	79,4	26 370	54,2
Ministères économique et financier	167 745	42 818	43,9	58 338	60,2	60 264	68,0	161 420	58,8
Budget, Comptes publics et Fonction publique	151 270	37 350	44,7	54 014	60,2	57 105	67,5	148 469	59,1
Économie, Industrie et Emploi	16 475	5 468	37,9	4 324	60,9	3 159	77,0	12 951	55,1
Culture et Communication	10 027	3 769	45,7	1 935	58,5	4 250	55,2	9 954	52,2
Défense	39 820	4 822	29,1	10 007	43,5	24 443	64,4	39 272	54,8
Écologie, Énergie, Développement durable et Aménagement du territoire	69 310	17 825	30,1	23 147	35,7	27 208	47,2	68 180	38,8
Ministères de l'enseignement	982 795	830 510	65,8	48 675	78,4	54 126	78,4	933 311	67,2
Éducation nationale	856 892	764 471	68,1	38 242	82,6	33 677	85,4	836 390	69,4
Enseignement supérieur et Recherche	125 903	66 039	39,4	10 433	63,3	20 449	66,8	96 921	47,8
Immigration, Intégration et Développement solidaire	542	150	50,0	159	62,3	215	76,7	524	64,7
Intérieur, Outre-mer et Collectivités territoriales	175 393	19 868	31,0	117 622	22,3	37 713	74,2	175 203	34,5
Outre-mer	*457*	*160*	*26,9*	*189*	*63,0*	*263*	*68,8*	*612*	*56,0*
Police	*140 785*	*13 766*	*25,1*	*107 384*	*18,8*	*18 522*	*71,9*	*139 672*	*26,5*
Autre	*34 151*	*5 942*	*44,8*	*10 049*	*58,9*	*18 928*	*76,5*	*34 919*	*66,0*
Justice	69 820	13 676	57,7	18 032	74,1	39 050	42,2	70 758	53,4
Ministères sociaux	29 553	10 738	46,0	8 865	72,3	10 345	80,6	29 948	65,7
Santé, Jeunesse, Sports et Vie associative	6 155	4 125	28,1	566	80,6	1 276	72,9	5 967	42,7
Travail, Relations sociales, Famille et Solidarité	23 398	6 613	57,2	8 299	71,7	9 069	81,7	23 981	71,5
Service du Premier ministre	6 712	3 327	42,4	1 040	70,9	2 569	69,8	6 936	56,8
Total hors enseignants	**765 005**	**180 218**	**46,4**	**285 479**	**45,5**	**268 532**	**65,3**	**734 229**	**52,9**
Total	**1 589 456**	**965 525**	**62,3**	**296 582**	**46,6**	**268 532**	**65,3**	**1 530 639**	**59,8**

Source : FGE, DADS, SIASP, Insee. Traitement DGAFP, bureau des statistiques, des études et de l'évaluation.

Champ : emplois principaux, tous statuts. Hors bénéficiaires d'emplois aidés. Métropole, DOM, COM et étranger.

(1) Actualisation par rapport à la publication précédente : les résultats sur la FPE sont issus principalement du FGE de l'Insee, et pour une partie, de la nouvelle source d'information SIASP (de l'Insee) qui a vocation à être utilisée pour le suivi de l'emploi et des rémunérations dans l'ensemble de la fonction publique à partir des données 2010 (voir Vue 1.1, Définitions et méthodes FT 1.1 et document méthodologique à paraître).

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, de l'Énergie, du Développement durable et de l'Aménagement du territoire.

Lecture : au ministère des Affaires étrangères et européennes, on compte 4 358 agents titulaires en catégorie A ; les femmes représentent 24,3 % des effectifs de titulaires de catégorie A de ce ministère.

Tableau 2.1-2 : Effectifs des titulaires civils et part des femmes en équivalents temps plein par catégorie hiérarchique selon les ministères au 31 décembre 2009

Ministères	Rappel 2008 (1)	2009							
		Catégorie A		Catégorie B		Catégorie C		Total titulaires civils	
		Effectifs	Part de femmes (en %)	Effectifs	Part de femmes (en %)	Effectifs	Part de femmes (en %)	Effectifs	Part de femmes (en %)
Affaires étrangères et européennes	8 910	4 344	24,2	1 132	34,1	3 205	66,9	8 680	41,2
Agriculture et Pêche	27 558	13 277	45,1	7 304	50,8	4 788	78,4	25 369	53,0
Ministères économique et financier	159 711	41 864	43,0	55 740	59,0	56 359	66,5	153 962	57,4
Budget, Comptes publics et Fonction publique	143 799	36 491	43,8	51 563	58,9	53 354	66,0	141 409	57,7
Économie, Industrie et Emploi	15 912	5 373	37,2	4 176	60,1	3 005	76,3	12 553	54,2
Culture et Communication	9 755	3 715	45,2	1 873	57,5	4 111	54,3	9 698	51,4
Défense	38 504	4 763	28,6	9 738	42,5	23 586	63,5	38 087	53,8
Écologie, Énergie, Développement durable et Aménagement du territoire	67 391	17 595	29,6	22 522	34,7	26 164	46,0	66 281	37,8
Ministères de l'enseignement	948 103	802 628	65,0	45 991	77,5	51 463	77,8	900 082	66,4
Éducation nationale	824 507	737 126	67,3	35 920	81,8	31 853	85,1	804 899	68,7
Enseignement supérieur et Recherche	123 596	65 502	39,1	10 071	62,3	19 610	65,9	95 183	47,1
Immigration, Intégration et Développement solidaire	528	149	49,7	154	61,2	209	76,4	511	64,0
Intérieur, Outre-mer et Collectivités territoriales	172 741	19 690	30,6	116 693	21,9	36 091	73,4	172 474	33,6
Outre-mer	*453*	*160*	*26,6*	*185*	*63,2*	*262*	*68,8*	*607*	*56,0*
Police	*139 614*	*13 686*	*24,8*	*106 807*	*18,5*	*17 925*	*71,3*	*138 418*	*26,0*
Autre	*32 674*	*5 844*	*44,1*	*9 701*	*57,8*	*17 904*	*75,6*	*33 449*	*64,9*
Justice	67 885	13 478	57,3	17 269	73,3	38 026	41,1	68 773	52,3
Ministères sociaux	28 253	10 500	45,2	8 435	71,3	9 762	79,9	28 696	64,7
Santé, Jeunesse, Sports et Vie associative	6 013	4 071	27,6	540	79,8	1 224	72,0	5 835	41,8
Travail, Relations sociales, Famille et Solidarité	22 240	6 429	56,4	7 896	70,7	8 537	81,0	22 862	70,5
Service du Premier ministre	6 541	3 285	42,1	1 009	70,1	2 459	68,8	6 754	56,0
Total hors enseignants	**739 695**	**177 053**	**45,7**	**277 536**	**44,3**	**256 222**	**64,2**	**710 811**	**51,8**
Total	**1 535 881**	**935 286**	**61,5**	**287 859**	**45,4**	**256 222**	**64,2**	**1 479 367**	**58,8**

Source : FGE, DADS, SIASP, Insee. Traitement DGAFP, bureau des statistiques, des études et de l'évaluation.

Champ : emplois principaux, tous statuts. Hors bénéficiaires d'emplois aidés. Métropole, DOM, COM et étranger.

Enseignants : y compris élèves enseignants ; hors chercheurs, directeurs d'établissement, inspecteurs, personnels d'orientation et de surveillance.

(1) Actualisation par rapport à la publication précédente : les résultats sur la FPE sont issus principalement du FGE de l'Insee, et pour une partie, de la nouvelle source d'information SIASP (de l'Insee) qui a vocation à être utilisée pour le suivi de l'emploi et des rémunérations dans l'ensemble de la fonction publique à partir des données 2010 (voir Vue 1.1, Définitions et méthodes FT 1.1 et document méthodologique à paraître).
Note : les réformes statutaires de la Police sont désormais prises en compte.

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, de l'Énergie, du Développement durable et de l'Aménagement du territoire.

Lecture : au ministère des Affaires étrangères, on compte 4 344 ETP titulaires en catégorie A ; les femmes représentent 24,2 % des effectifs en ETP de titulaires de catégorie A de ce ministère.

Tableau 2.1-3 : Part des titulaires des ministères de moins de 30 ans et de 50 ans et plus par ministère et sexe, au 31 décembre 2009

Ministères	Part des moins de 30 ans (en %)			Part des 50 ans et plus (en %)		
	Hommes	Femmes	Total	Hommes	Femmes	Total
Affaires étrangères et européennes	1,9	3,3	2,5	54,0	48,4	51,6
Agriculture et Pêche	4,2	5,4	4,9	44,8	36,5	40,3
Ministères économique et financier	5,6	4,4	4,9	41,5	49,5	46,2
Budget, Comptes publics et Fonction publique	5,2	4,2	4,6	40,7	49,0	45,6
Économie, Industrie et Emploi	9,4	7,0	8,1	49,4	55,6	52,8
Culture et Communication	1,5	3,1	2,4	53,2	45,0	48,9
Défense	5,3	4,9	5,1	29,9	40,0	35,4
Écologie, Énergie, Développement durable et Aménagement du territoire	9,1	7,6	8,5	41,3	42,9	42,0
Ministères de l'enseignement	8,0	12,6	11,0	35,2	27,4	30,0
Éducation nationale	8,2	13,1	11,6	34,6	26,7	29,1
Enseignement supérieur et Recherche	6,6	6,3	6,5	38,4	36,4	37,5
Immigration, Intégration et Développement solidaire	3,2	2,9	3,1	50,3	46,6	47,9
Intérieur, Outre-mer et Collectivités territoriales	13,7	12,9	13,4	18,1	28,4	21,7
Outre-mer	4,5	2,1	3,1	52,3	43,4	47,3
Police	15,0	18,3	15,8	14,8	17,3	15,5
Autre	3,4	4,4	4,0	45,8	46,0	45,9
Justice	10,3	11,1	10,7	24,0	33,9	29,3
Ministères sociaux	4,1	3,3	3,6	50,9	52,3	51,9
Santé, Jeunesse, Sports et Vie associative	4,2	4,4	4,3	48,7	45,6	47,4
Travail, Relations sociales, Famille et Solidarité	4,1	3,2	3,4	52,1	53,3	53,0
Service du Premier ministre	4,6	5,9	5,4	45,1	39,0	41,6
Total	**8,7**	**10,9**	**10,0**	**33,2**	**31,7**	**32,3**

Source : FGE, SIASP, Insee. Traitement DGAFP, bureau des statistiques, des études et de l'évaluation.

Champ : emplois principaux. Titulaires.

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, de l'Énergie, du Développement durable et de l'Aménagement du territoire.

Lecture : au ministère des Affaires étrangères, 1,9 % des hommes titulaires ont moins de 30 ans.

Tableau 2.1-4 : Part des titulaires de moins de 30 ans et de 50 ans et plus des ministères selon la catégorie hiérarchique et le sexe, au 31 décembre 2009

	Effectifs	Part des moins de 30 ans (en %)			Part des 50 ans et plus (en %)		
		Hommes	Femmes	**Ensemble**	Hommes	Femmes	**Ensemble**
Catégorie A							
Ensemble	965 525	7,7	13,4	11,3	37,4	26,5	30,6
Hors enseignants	180 218	5,6	7,6	6,5	45,6	39,7	42,9
Enseignants	785 307	8,5	14,4	12,4	34,4	24,3	27,8
Catégorie B							
Ensemble	296 582	11,3	7,9	9,8	24,7	38,1	30,9
Hors enseignants	285 479	11,5	8,4	10,1	24,5	39,0	31,1
Enseignants	11 103	1,5	1,2	1,2	36,3	24,1	27,0
Catégorie C							
Ensemble	268 532	7,7	4,5	5,6	31,2	44,9	40,1
Ensemble	**1 530 639**	**8,7**	**10,9**	**10,0**	**33,2**	**31,7**	**32,3**
Hors enseignants	**734 229**	**8,8**	**6,5**	**7,6**	**32,2**	**41,8**	**37,3**
Enseignants	**796 410**	**8,4**	**14,2**	**12,2**	**34,4**	**24,3**	**27,8**

Source : FGE, SIASP, Insee. Traitement DGAFP, bureau des statistiques, des études et de l'évaluation.

Champ : emplois principaux. Titulaires.

Note de lecture : 13,4 % des femmes titulaires de catégorie A des ministères ont moins de 30 ans.

Tableau 2.1-5 : Effectifs physiques des non-titulaires des ministères par catégorie hiérarchique au 31 décembre 2009

Ministères	Catégorie A		Catégorie B		Catégorie C		Catégorie indéterminée		Total non-titulaires	
	Effectifs	Part de femmes (en %)	Effectifs	Part de femmes (en %)	Effectifs	Part de femmes (en %)	Effectifs	Part de femmes (en %)	Effectifs	Part de femmes (en %)
Affaires étrangères et européennes	3115	42,5	840	57,3	4 062	41,3	975	61,6	8 992	45,4
Agriculture et Pêche	2182	53,0	169	54,4	230	80,4	2 776	59,9	5 357	57,8
Ministères économique et financier	**1 987**	**44,0**	**618**	**58,6**	**4 784**	**77,8**	**1 533**	**49,1**	**8 922**	**64,0**
Budget, Comptes publics et Fonction publique	1035	41,3	280	49,3	4 032	79,9	695	54,8	6 042	69,0
Économie, Industrie et Emploi	952	47,0	338	66,3	752	66,6	838	44,4	2 880	53,6
Culture et Communication	1039	47,9	105	61,0	125	60,8	428	62,6	1 697	53,4
Défense	3462	33,9	920	35,8	1 190	64,0	527	39,5	6 099	40,6
Écologie, Énergie, Développement durable et Aménagement du territoire	1877	36,1	725	41,7	1 052	59,5	2 265	46,9	5 919	45,1
Ministères de l'enseignement	**32 512**	***52,5***	**23 341**	***85,0***	**7 282**	***80,2***	**5 191**	***67,0***	**68 326**	***67,7***
Éducation nationale	23 767	57,7	22 817	85,4	4 860	84,7	4 969	68,0	56 413	72,1
Enseignement supérieur et Recherche	8 745	38,4	524	68,7	2 422	71,3	222	44,6	11 913	46,5
Immigration, Intégration et Développement solidaire	56	60,7	2	100,0	20	80,0	16	56,3	94	64,9
Intérieur, Outre-mer et Collectivités territoriales	927	35,3	512	51,5	2 706	80,5	9 083	38,7	13 228	47,5
Outre-mer	*104*	*62,5*	*49*	*67,3*	*192*	*56,8*	*196*	*32,1*	*541*	*49,9*
Police	*227*	*30,6*	*167*	*77,7*	*1 271*	*82,8*	*8 354*	*38,2*	*10 019*	*44,3*
Autre	*596*	*32,4*	*296*	*34,1*	*1 243*	*81,9*	*533*	*49,5*	*2 668*	*59,1*
Justice	1675	49,5	1 636	66,7	1 023	53,9	1 571	60,8	5 905	58,0
Ministères sociaux	**1 786**	**56,5**	**840**	**68,8**	**403**	**80,9**	**1 905**	**35,1**	**4 934**	**52,3**
Santé, Jeunesse, Sports et Vie associative	314	24,8	327	66,4	19	52,6	902	26,1	1 562	34,6
Travail, Relations sociales, Famille et Solidarité	1472	63,2	513	70,4	384	82,3	1 003	43,2	3 372	60,5
Service du Premier ministre	1000	50,4	506	71,9	171	46,8	392	39,8	2 069	53,4
Total	**51 618**	**49,4**	**30 214**	**78,7**	**23 048**	**69,6**	**26 662**	**50,0**	**131 542**	**59,8**
Répartition (en %)	39,2		23,0		17,5		20,3		100,0	
Total hors enseignants	**23 560**	**43,6**	**24 850**	**79,7**	**22 380**	**69,2**	**27 347**	**49,7**	**98 137**	**60,3**
Répartition hors enseignants (en %)	24,0		25,3		22,8		27,9		100,0	

Source : FGE, SIASP, Insee. Traitement DGAFP, bureau des statistiques, des études et de l'évaluation.

Champ : emplois principaux. Hors bénéficiaires d'emplois aidés. Métropole, DOM, COM et étranger.

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, de l'Énergie, du Développement durable et de l'Aménagement du territoire.

Enseignants : y compris élèves enseignants ; hors chercheurs, directeurs d'établissement, inspecteurs, personnels d'orientation et de surveillance ; y compris autres ministères que l'Éducation nationale.

Tableau 2.1-6 : Effectifs en équivalents temps plein des non-titulaires des ministères par catégorie hiérarchique au 31 décembre 2009

Ministères	Catégorie A		Catégorie B		Catégorie C		Catégorie indéterminée		Total non-titulaires	
	Effectifs	Part de femmes (en %)	Effectifs	Part de femmes (en %)	Effectifs	Part de femmes (en %)	Effectifs	Part de femmes (en %)	Effectifs	Part de femmes (en %)
Affaires étrangères et européennes	2 753	39,2	793	56,5	3 924	40,1	946	61,6	8 415	43,7
Agriculture et Pêche	1 879	51,7	157	53,4	176	78,1	1 752	62,1	3 963	57,5
Ministères économique et financier	1 955	43,5	605	57,9	2 942	69,9	1 067	50,8	6 568	57,8
Budget, Comptes publics et Fonction publique	1 022	40,8	274	48,4	2 210	71,2	445	55,5	3 952	60,0
Économie, Industrie et Emploi	932	46,4	330	65,8	732	66,0	622	47,4	2 617	54,6
Culture et Communication	956	48,2	98	59,0	108	58,3	316	64,0	1 477	53,0
Défense	3 367	33,3	838	34,8	1 041	63,5	355	40,9	5 601	39,6
Écologie, Énergie, Développement durable et Aménagement du territoire	1 805	35,6	698	40,4	718	61,7	1 582	51,3	4 803	45,4
Ministères de l'enseignement	27 815	52,0	17 068	82,8	6 590	79,4	3 085	65,2	54 558	65,7
Éducation nationale	20 882	56,0	16 567	83,3	4 307	84,0	2 890	66,7	44 645	69,5
Enseignement supérieur et Recherche	6 933	39,9	502	67,6	2 283	70,7	196	42,6	9 913	48,4
Immigration, Intégration et Développement solidaire	55	61,1	2	100,0	20	80,0	14	57,1	91	65,5
Intérieur, Outre-mer et Collectivités territoriales	878	34,9	502	50,9	1 773	77,5	9 000	38,4	12 153	44,4
Outre-mer	*103*	62,2	*49*	67,0	*177*	53,8	*167*	27,9	*496*	48,1
Police	*192*	31,5	*165*	77,8	*481*	79,3	*8 547*	38,2	*9 384*	40,8
Autre	*584*	31,3	*289*	32,9	*1 116*	80,6	*285*	51,8	*2 273*	58,2
Justice	967	49,3	1 086	62,1	619	60,2	1 294	59,8	3 966	57,9
Ministères sociaux	1 696	56,4	788	69,1	323	83,4	816	34,4	3 623	56,6
Santé, Jeunesse, Sports et Vie associative	292	24,3	301	66,9	12	62,5	400	30,2	1 005	39,9
Travail, Relations sociales, Famille et Solidarité	1 404	63,1	487	70,4	311	84,2	417	38,4	2 618	63,0
Service du Premier ministre	974	49,5	362	72,2	159	45,7	287	42,6	1 781	52,7
Total	**45 099**	**48,4**	**22 996**	**75,6**	**18 392**	**66,7**	**20 513**	**48,9**	**107 000**	**57,5**
Répartition (en %)	42,1		21,5		17,2		19,2		100,0	
Total hors enseignants	**20 931**	**43,4**	**17 872**	**76,2**	**18 391**	**66,7**	**20 513**	**48,9**	**77 707**	**57,9**
Répartition hors enseignants (en %)	26,9		23,0		23,7		26,4		100,0	

Source : FGE, SIASP, Insee. Traitement DGAFP, bureau des statistiques, des études et de l'évaluation.

Champ : emplois principaux. Hors bénéficiaires d'emplois aidés. Métropole, DOM, COM et étranger.

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, de l'Énergie, du Développement durable et de l'Aménagement du territoire.

Enseignants : y compris élèves enseignants hors chercheurs, directeurs d'établissement, inspecteurs, personnels d'orientation et de surveillance ; y compris autres ministères que l'Éducation nationale.

Tableau 2.1-7 : Typologie des non-titulaires (en effectifs physiques) au 31 décembre 2009

	Ministères		ÉPA		Total FPE	
	Effectifs	Part (en %)	Effectifs	Part (en %)	Effectifs	Part (en %)
Catégories spécifiques	**47 623**	**36,2**	**68 141**	**29,7**	**115 764**	**32,1**
Adjoints de sécurité	8 053	6,1	s	*0,0*	8 055	*2,2*
Enseignants et chercheurs temporaires	12 907	9,8	15 516	*6,8*	28 423	*7,9*
Assistants d'éducation et maîtres d'internat/surveillants d'externat (1)	15 661	11,9	48 134	*21,0*	63 795	*17,7*
Personnels de service (2)	966	0,7	1 140	*0,5*	2 106	*0,6*
Recrutés locaux	7 669	5,8	2 930	*1,3*	10 599	*2,9*
Cas particuliers	2 367	1,8	419	*0,2*	2 786	*0,8*
Emplois statutaires de non-titulaires des ÉPA dérogatoires, dont :			**68 378**	**29,8**	**68 378**	**18,9**
Pôle emploi			*43 282*	*18,9*	*43 282*	*12,0*
CROUS			*9 303*	*4,1*	*9 303*	*2,6*
Centre national d'aménagement des structures et des exploitations agricoles			*2 030*	*0,9*	*2 030*	*0,6*
Institut national de recherche archéologique préventive			*1 967*	*0,9*	*1 967*	*0,5*
Agences de l'eau			*1 326*	*0,6*	*1 326*	*0,4*
Autres non-titulaires	**83 919**	**63,8**	**92 846**	**40,5**	**176 765**	**49,0**
Non-titulaires avec grille indiciaire	34 972	26,6	5 124	2,2	40 096	11,1
Non-titulaires sans grille indiciaire	48 947	37,2	87 722	38,2	136 669	37,9
Total non-titulaires	**131 542**	**100,0**	**229 365**	**100,0**	**360 907**	**100,0**

Source : FGE, SIASP, Insee. Traitement DGAFP, bureau des statistiques, des études et de l'évaluation.

Champ : emplois principaux. Hors bénéficiaires d'emplois aidés. Métropole, DOM, COM et étranger.

s : soumis au secret statistique.

(1) Certains assistants d'éducation des EPLE peuvent avoir été mal comptabilisés en 2009 et intégrés parmi les "autres non-titulaires", compte tenu de la combinaison des sources d'information.

(2) Personnels recrutés avant la loi n° 2000-321 du 12 avril 2000 ayant opté pour le droit privé. Ceux ayant opté pour le droit public et les nouveaux recrutés figurent parmi les « autres non-titulaires ».

Tableau 2.1-8 : Typologie des non-titulaires (en équivalents temps plein) au 31 décembre 2009

	Ministères		ÉPA		Total FPE	
	Effectifs	Part (en %)	Effectifs	Part (en %)	Effectifs	Part (en %)
Catégories spécifiques	**37 415**	**35,0**	**51 157**	**28,1**	**88 572**	**30,7**
Adjoints de sécurité	7 714	7,2	s	*0,0*	7 716	*2,7*
Enseignants et chercheurs temporaires	10 899	10,2	11 630	*6,4*	22 529	*7,8*
Assistants d'éducation et maîtres d'internat/surveillants d'externat (1)	9 901	9,3	35 762	*19,7*	45 662	*15,8*
Personnels de service (2)	694	0,6	750	*0,4*	1 444	*0,5*
Recrutés locaux	6 853	6,4	2 641	*1,5*	9 494	*3,3*
Cas particuliers	1 355	1,3	373	*0,2*	1 728	*0,6*
Emplois statutaires de non-titulaires des ÉPA dérogatoires, dont :			**63 183**	**34,8**	**63 183**	**21,9**
Pôle emploi			*40 519*	*22,3*	*40 519*	*14,0*
CROUS			*8 096*	*4,5*	*8 096*	*2,8*
Institut national de recherche archéologique préventive			*1 914*	*1,1*	*1 914*	*0,7*
Centre national d'aménagement des structures et des exploitations agricoles			*1 859*	*1,0*	*1 859*	*0,6*
Agences de l'eau			*1 282*	*0,7*	*1 282*	*0,4*
Autres non-titulaires	**69 585**	**65,0**	**67 467**	**37,1**	**137 052**	**47,5**
Non-titulaires avec grille indiciaire	30 541	28,5	3 184	1,8	33 725	11,7
Non-titulaires sans grille indiciaire	39 043	36,5	64 283	35,4	103 327	35,8
Total non-titulaires	**107 000**	**100,0**	**181 807**	**100,0**	**288 807**	**100,0**

Source : FGE, SIASP, Insee. Traitement DGAFP, bureau des statistiques, des études et de l'évaluation.

Champ : emplois principaux. Hors bénéficiaires d'emplois aidés. Métropole, DOM, COM et étranger.

s : soumis au secret statistique.

(1) Certains assistants d'éducation des EPLE peuvent avoir été mal comptabilisés en 2009 et intégrés parmi les "autres non-titulaires", compte tenu de la combinaison des sources d'information.

(2) Personnels recrutés avant la loi n° 2000-321 du 12 avril 2000 ayant opté pour le droit privé. Ceux ayant opté pour le droit public et les nouveaux recrutés figurent parmi les « autres non-titulaires ».

Tableau 2.1-9 : Répartition des effectifs physiques de non-titulaires par durée de travail dans l'année (agents présents au 31 décembre 2009)

	Durée de travail dans l'année des non-titulaires présents au 31 décembre 2009							
	Ministères				Ministères + ÉPA			
	Inférieure à 6 mois	De 6 à 9 mois	De 10 à 12 mois	Total	Inférieure à 6 mois	De 6 à 9 mois	De 10 à 12 mois	Total
Catégories spécifiques	**13 489**	**2 623**	**31 511**	**47 623**	**28 190**	**4 448**	**83 126**	**115 764**
Répartition (en %)	***28,3***	***5,5***	***66,2***	***100,0***	***24,4***	***3,8***	***71,8***	***100,0***
Adjoints de sécurité	1 770	122	6 161	8 053	1 772	122	6 161	8 055
Enseignants et chercheurs temporaires	5 973	1 202	5 732	12 907	9 531	1 583	17 309	28 423
Assistants d'éducation et maîtres d'internat/surveillants d'externat (1)	3 999	649	11 013	15 661	14 810	1 945	47 040	63 795
Personnels de service (2)	36	24	906	966	64	55	1 987	2 106
Recrutés locaux	978	292	6 399	7 669	1 187	370	9 042	10 599
Cas particuliers	733	334	1 300	2 367	826	373	1 587	2 786
Emplois statutaires de non-titulaires des ÉPA dérogatoires					**6 998**	**3 732**	**57 648**	**68 378**
Répartition (en %)					***10,2***	***5,5***	***84,3***	***100,0***
Autres non-titulaires	**22 831**	**8 190**	**52 898**	**83 919**	**49 749**	**15 924**	**111 092**	**176 765**
Répartition (en %)	***27,2***	***9,8***	***63,0***	***100,0***	***28,1***	***9,0***	***62,8***	***100,0***
Non-titulaires avec grille indiciaire	*5 492*	*1 874*	*27 606*	*34 972*	*6 181*	*2 127*	*31 788*	*40 096*
Non-titulaires sans grille indiciaire	*17 339*	*6 316*	*25 292*	*48 947*	*43 568*	*13 797*	*79 304*	*136 669*
Total non-titulaires	**36 320**	**10 813**	**84 409**	**131 542**	**84 937**	**24 104**	**251 866**	**360 907**
Répartition (en %)	***27,6***	***8,2***	***64,2***	***100,0***	***23,5***	***6,7***	***69,8***	***100,0***

Source : fichier général de l'État (FGE), Insee. Traitement DGAFP, bureau des statistiques, des études et de l'évaluation.
Champ : emplois principaux. Hors bénéficiaires d'emplois aidés. Métropole, DOM, COM et étranger.

(1) Certains assistants d'éducation des EPLE peuvent avoir été mal comptabilisés en 2009 et intégrés parmi les "autres non-titulaires", compte tenu de la combinaison des sources d'information.

(2) Personnels recrutés avant la loi n° 2000-321 du 12 avril 2000 ayant opté pour le droit privé. Ceux ayant opté pour le droit public et les nouveaux recrutés figurent parmi les « autres non-titulaires ».

Tableau 2.1-10 : Répartition des effectifs physiques de la fonction publique territoriale selon le statut par filière d'emploi au 31 décembre 2009 (hors assistantes maternelles)

(en %)

Filière	Titulaires	Non-titulaires	**Total hors assistantes maternelles**	Part de non-titulaires dans la filière
Administrative	25,7	20,4	**24,6**	16,7
Animation	3,2	8,4	**4,2**	40,3
Culturelle	3,5	6,1	**4,1**	30,7
Incendie et secours	2,8	0,1	**2,2**	0,5
Médico-sociale	4,0	4,4	**4,1**	21,9
Médico-technique	0,1	0,3	**0,2**	34,2
Sécurité	1,4	0,2	**1,1**	3,8
Sociale	8,9	9,6	**9,0**	21,5
Sportive	1,0	1,4	**1,1**	26,8
Technique	48,0	32,5	**44,9**	14,6
Hors filières (1)	0,9	13,3	**3,4**	78,9
Non déterminée	0,7	3,3	**1,2**	55,8
Total	**100,0**	**100,0**	**100,0**	**20,2**

Source : SIASP, Insee. Traitement DGAFP, bureau des statistiques, des études et de l'évaluation.

Champ : emplois principaux non annexes, hors assistantes maternelles. Hors bénéficiaires d'emplois aidés. Métropole et DOM.

(1) Il s'agit selon la définition de la NET (Nomenclature des emplois territoriaux) des emplois non classables ailleurs, comme, par exemple, les collaborateur de cabinet, apprentis, autres.

Note : Les données 2009 sont issues de l'exploitation d'une nouvelle source d'information (SIASP) qui a vocation à être utilisée pour le suivi de l'emploi et des rémunérations dans l'ensemble de la fonction publique à partir des données 2010 (voir Vue 1.1 et Définitions et méthodes des FT 1.1).

Tableau 2.1-11 : Répartition des personnels non médicaux du secteur hospitalier (1) par filière d'emploi au 31 décembre 2009

	Ensemble	Titulaires	Non-titulaires	Part de non-titulaires dans la filière (en %)
Administrative	11,5	11,0	14,2	19,8
Médico-technique	4,7	4,8	4,0	13,5
Socio-éducative	1,5	1,4	2,0	22,2
Soignante	69,4	71,0	60,6	13,9
Technique et ouvrière	11,6	10,7	16,1	22,2
Hors filières et indéterminée	1,3	1,1	3,1	60,6
Total	**100,0**	**100,0**	**100,0**	**14,2**

Source : SIASP, Insee. Traitement DGAFP, bureau des statistiques, des études et de l'évaluation.

Champ : emplois principaux non annexes, personnels non médicaux du secteur hospitalier. Hors bénéficiaires d'emplois aidés et étudiants. Métropole et DOM.

(1) Hopitaux et syndicats inter-hospitaliers.

Note : les données 2009 sont issues de l'exploitation d'une nouvelle source d'information (SIASP) qui a vocation à être utilisée pour le suivi de l'emploi et des rémunérations dans l'ensemble de la fonction publique à partir des données 2010 (voir Vue 1.1 et Définitions et méthodes des FT1.1).

Tableau 2.2-1 : Effectifs physiques des titulaires des ministères par catégorie hiérarchique de 1988 à 2009 au 31 décembre (1)

Années	Catégorie A			Catégorie B			Catégorie C	Total titulaires	Part de catégorie A (en %)
	Enseignants et chercheurs	A hors enseignants et chercheurs	**Total A**	Enseignants et chercheurs	B hors enseignants	**Total B**			
1988	412 445	119 506	**531 951**	341 011	148 176	**489 187**	**525 700**	**1 546 838**	**34,4**
1990	424 455	119 613	**544 068**	340 508	151 464	**491 972**	**533 420**	**1 569 460**	**34,7**
1992	472 458	130 210	**602 668**	299 175	156 537	**455 712**	**531 798**	**1 590 177**	**37,9**
1994	527 636	137 224	**664 860**	267 574	168 389	**435 963**	**531 213**	**1 632 037**	**40,7**
1996	583 560	146 165	**729 725**	233 936	171 503	**405 439**	**531 798**	**1 666 963**	**43,8**
1998	625 104	150 231	**775 335**	199 864	174 340	**374 204**	**527 973**	**1 677 512**	**46,2**
2000	679 980	156 937	**836 917**	159 014	179 000	**338 014**	**529 699**	**1 704 630**	**49,1**
2002	740 887	164 541	**905 428**	116 173	187 366	**303 539**	**535 325**	**1 744 292**	**51,9**
2004	788 496	170 679	**959 175**	71 415	192 390	**263 805**	**533 659**	**1 756 639**	**54,6**
2005	809 192	174 138	**983 330**	49 832	192 859	**242 691**	**529 850**	**1 755 871**	**56,0**
2006 (2)	816 822	183 453	**1 000 275**	30 712	292 539	**323 251**	**412 766**	**1 736 292**	**57,6**
2007	818 147	183 532	**1 001 679**	19 268	290 919	**310 187**	**353 121**	**1 664 987**	**60,2**
2008	811 419	182 695	**994 114**	13 977	289 090	**303 067**	**292 275**	**1 589 456**	**62,5**
2009	786 104	179 421	**965 525**	11 103	285 479	**296 582**	**268 532**	**1 530 639**	**63,1**
Évolution annuelle moyenne 1988-2009 (en %)	3,1	2,0	**2,9**	-15,0	3,2	**-2,4**	**-3,1**	**-0,1**	**-**
Évolution annuelle moyenne 1998-2009 (en %)	2,1	1,6	**2,0**	-23,1	4,6	**-2,1**	**-6,0**	**-0,8**	**-**

Source : fichier général de l'État (FGE), Insee. Traitement DGAFP, bureau des statistiques, des études et de l'évaluation.

Champ : emplois principaux, titulaires. Hors bénéficiaires d'emplois aidés. Métropole, DOM, COM et étranger.

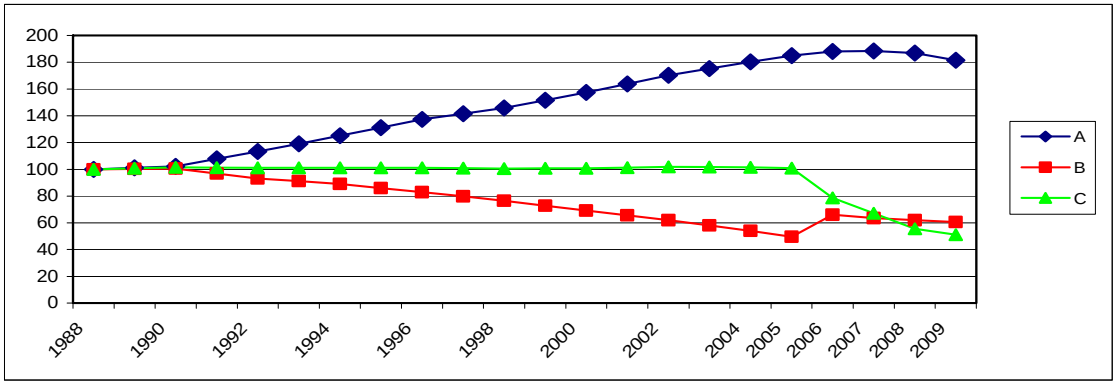
Enseignants et chercheurs : professeurs de l'enseignement supérieur, chercheurs, professeurs agrégés, certifiés et assimilés, enseignants SAI, enseignants en coopération, chercheurs SAI, professeurs des collège et maîtres auxilières, instituteurs et assimilés.

(1) Actualisation par rapport à la publication précédente : les résultats sur la FPE sont issus principalement du FGE de l'Insee, et pour une partie, de la nouvelle source d'information SIASP (de l'Insee) qui a vocation à être utilisée pour le suivi de l'emploi et des rémunérations dans l'ensemble de la fonction publique à partir des données 2010 (voir Vue 1.1, Définitions et méthodes FT 1.1 et document méthodologique à paraître).

(2) À partir de 2006, on intègre la réforme des catégories hiérarchiques de la Police.

Graphique 2.2-1 : Évolution des effectifs des titulaires par catégorie hiérarchique de 1988 à 2009

(base 100 au 31 décembre 1988)



Source : fichier général de l'État (FGE), Insee. Traitement DGAFP, bureau des statistiques, des études et de l'évaluation.
Champ : emplois principaux, titulaires. Hors bénéficiaires d'emplois aidés. Métropole, DOM, COM et étranger.
À partir de 2006, on intègre la réforme des catégories hiérarchiques de la Police.

Tableau 2.3-1 : Effectifs physiques et répartition des agents des ministères par sexe selon la catégorie socioprofessionnelle au 31 décembre 2009

	Hommes		Femmes		Ensemble		Part de femmes (en %)
	Effectifs	Part (en %)	Effectifs	Part (en %)	Effectifs	Part (en %)	
Cadres et professions intellectuelles supérieures	**423 599**	**42,5**	**625 649**	**59,7**	**1 049 248**	**51,3**	**59,6**
Personnels de direction civils et militaires	8 311	0,8	2 830	0,3	11 141	0,5	25,4
Magistrats	3 558	0,4	5 040	0,5	8 598	0,4	58,6
Cadres administratifs	53 232	5,3	45 567	4,4	98 799	4,8	46,1
Cadres techniques	24 353	2,4	11 075	1,1	35 428	1,7	31,3
Officiers toutes armes et tous services	37 805	3,8	4 929	0,5	42 734	2,1	11,5
Professeurs de l'enseignement supérieur, chercheurs	33 627	3,4	19 280	1,8	52 907	2,6	36,4
Personnels de direction, d'inspection et d'orientation du second degré	15 139	1,5	20 390	1,9	35 529	1,7	57,4
Professeurs agrégés, certifiés et assimilés	243 845	24,5	510 511	48,7	754 356	36,9	67,7
Enseignants SAI, enseignants en coopération chercheurs SAI	1 916	0,2	1 275	0,1	3 191	0,2	40,0
Professions médicales ; pharmaciens, vétérinaires, psychologues	984	0,1	2 910	0,3	3 894	0,2	74,7
Professions culturelles	829	0,1	1 842	0,2	2 671	0,1	69,0
Professions intermédiaires	**349 332**	**35,1**	**195 686**	**18,7**	**545 018**	**26,7**	**35,9**
Professeurs de collège et maîtres auxiliaires	6 709	0,7	9 257	0,9	15 966	0,8	58,0
Instituteurs et assimilés	3 111	0,3	9 702	0,9	12 813	0,6	75,7
Maîtres d'internats, surveillants d'externat	1 689	0,2	13 975	1,3	15 664	0,8	89,2
Professions intellectuelles diverses	443	0,0	1 256	0,1	1 699	0,1	73,9
Professions intermédiaires de la santé et du travail social	3 607	0,4	18 087	1,7	21 694	1,1	83,4
Clergé	1 081	0,1	358	0,0	1 439	0,1	24,9
Professions intermédiaires administratives	39 185	3,9	86 680	8,3	125 865	6,2	68,9
Professions intermédiaires de la Police et des prisons	87 092	8,7	18 320	1,7	105 412	5,2	17,4
Professions intermédiaires techniques	30 578	3,1	10 643	1,0	41 221	2,0	25,8
Maîtrise ouvrière	19 715	2,0	2 500	0,2	22 215	1,1	11,3
Sous-officiers	156 122	15,7	24 908	2,4	181 030	8,9	13,8
Employés	**185 179**	**18,6**	**206 306**	**19,7**	**391 485**	**19,2**	**52,7**
Employés	37 166	3,7	156 337	14,9	193 503	9,5	80,8
Personnels de service	16 179	1,6	12 225	1,2	28 404	1,4	43,0
Vacataires, personnels divers SAI	16 227	1,6	15 207	1,5	31 434	1,5	48,4
Personnels de la police et des prisons	19 602	2,0	4 316	0,4	23 918	1,2	18,0
Militaires et volontaires militaires	88 435	8,9	18 025	1,7	106 460	5,2	16,9
Pompiers	7 570	0,8	196	0,0	7 766	0,4	2,5
Ouvriers(1)	**35 838**	**3,6**	**15 670**	**1,5**	**51 508**	**2,5**	**30,4**
Catégorie socioprofessionnelle indeterminée	**2 266**	**0,2**	**4 123**	**0,4**	**6 389**	**0,3**	**64,5**
Ensemble	**996 214**	**100,0**	**1 047 434**	**100,0**	**2 043 648**	**100,0**	**51,3**

Source : FGE, SIASP, Insee. Traitement DGAFP, bureau des statistiques, des études et de l'évaluation.

Champ : emplois principaux, tous statuts. Hors bénéficiaires d'emplois aidés. Métropole, DOM, COM et étranger.

Note : Les résultats sur la FPE sont issus principalement du FGE de l'Insee, et pour une partie, de la nouvelle source d'information SIASP (de l'Insee) qui a vocation à être utilisée pour le suivi de l'emploi et des rémunérations dans l'ensemble de la fonction publique à partir des données 2010 (voir Vue 1.1, Définitions et méthodes FT 1.1 et document méthodologique à paraître).

(1) L'homogénéisation des carrières entre les corps administratifs d'un côté et techniques-ouvriers-service de l'autre (en relation avec la réforme des échelles indiciaires de la catégorie C, mise en oeuvre en 2007) a conduit à reclasser les «agents techniques » des professions intermédiaires parmi les ouvriers qualifiés.

Tableau 2.3-2 : Effectifs physiques des enseignants par ministère au 31 décembre 2009

Ministères	Enseignants	Non enseignants	Part des enseignants (en %)	Part de titulaires parmi les enseignants (en %)
Affaires étrangères et européennes	2 902	15 546	15,7	69,5
Agriculture et pêche	8 991	22 762	28,3	81,7
Culture	1 150	10 501	9,9	79,6
Ministères de l'enseignement	**812 526**	**189 111**	**81,1**	**96,3**
Éducation nationale	755 420	137 383	84,6	96,3
Enseignement supérieur et recherche	57 106	51 728	52,5	95,1
Autres ministères	4246	975913	0,4	95,6
Total	**829 815**	**1 213 833**	**40,6**	**96,0**

Source : FGE, SIASP, Insee. Traitement DGAFP, bureau des statistiques, des études et de l'évaluation.

Champ : emplois principaux, tous statuts. Hors bénéficiaires d'emplois aidés. Métropole, DOM, COM et étranger.

Note : Les résultats sur la FPE sont issus principalement du FGE de l'Insee, et pour une partie, de la nouvelle source d'information SIASP (de l'Insee) qui a vocation à être utilisée pour le suivi de l'emploi et des rémunérations dans l'ensemble de la fonction publique à partir des données 2010 (voir Vue 1.1, Définitions et méthodes FT 1.1 et document méthodologique à paraître).

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

Enseignant : y compris élèves enseignants ; hors chercheurs, directeurs d'établissement, inspecteurs, personnels d'orientation et de surveillance.

Tableau 2.4-1 : Taux de femmes par statut et catégorie hiérarchique (1) dans les trois fonctions publiques au 31 décembre 2009

(en %)

	Statut	A	B	C	Indéterminée (1)	Total	Total hors enseignants
FPE (ministères et ÉPA)							
	Titulaires	61,0	47,5	64,8	-	59,1	52,8
	Non-titulaires	49,7	70,8	66,8	55,7	59,9	60,9
	Ouvriers d'État	30,4	8,1	14,7	-	13,7	13,7
	Total agents civils	**59,9**	**52,8**	**60,3**	**55,7**	**58,3**	**53,5**
	Total agents civils hors enseignants	45,9	51,9	60,3	55,7	53,5	-
	Militaires et volontaires militaires	11,7	13,6	16,2	-	14,2	14,2
	Total	**58,1**	**41,1**	**50,3**	**55,7**	**52,0**	**44,7**
FPT	Titulaires	62,1	64,5	55,9	70,3	57,7	57,7
	Non-titulaires	54,9	60,2	69,9	67,3	66,8	66,8
	Total agents civils hors assistantes maternelles et hors médecins	**60,4**	**63,2**	**58,4**	**68,2**	**59,4**	**59,4**
	Assistantes maternelles (2)	-	-	96,6	94,1	96,6	96,6
	Médecins (3)	55,2	66,7	69,3	55,3	58,9	58,9
	Militaires et volontaires militaires (3)	7,5	3,5	10,3	-	6,1	6,1
	Total	**60,4**	**63,2**	**59,7**	**68,4**	**60,4**	**60,4**
FPH	Titulaires	80,2	86,2	76,9	74,5	80,5	80,5
	Non-titulaires	75,0	80,8	79,0	67,0	78,4	78,4
	Total hors médecins	**79,3**	**85,6**	**77,4**	**72,4**	**80,2**	**80,2**
	Médecins	43,5	-	-	58,7	47,2	47,2
	Assistantes maternelles	-	-	94,6	-	94,6	
	Autres (4)	-	-	33,3	-	20,0	94,5
	Total	**62,3**	**85,6**	**77,4**	66,2	**77,0**	**77,0**
FPE+FPT+FPH	Titulaires	62,3	65,8	62,3	73,0	63,1	62,5
	Non-titulaires	53,2	70,2	72,1	59,1	66,3	67,1
	Ouvriers d'État	30,4	8,1	14,7		13,7	13,7
	Assistantes maternelles	-	-	96,5	94,1	96,5	96,6
	Médecins	43,5	66,7	69,3	58,6	47,3	47,3
	Total agents civils	**60,3**	**66,3**	**64,0**	**61,6**	**63,2**	**62,9**
	Total agents civils hors enseignants	54,1	66,2	64,0	61,6	62,9	-
	Militaires et volontaires militaires	11,7	13,5	16,2		14,2	14,2
	Autres (4)		0,0	33,3		20,0	94,5
	Total	**58,8**	**58,1**	**61,7**	**61,6**	**60,1**	**59,1**

Sources : FGE, SIASP. Traitement DGAFP, bureau des statistiques, des études et de l'évaluation.

Champ : emplois principaux, tous statuts. Hors bénéficiaires d'emplois aidés.

FPE : métropole, DOM, COM et étranger.

FPT : métropole et DOM.

FPH : métropole et DOM ; y compris internes et résidents, non-titulaires sur crédits de remplacement. Non compris les médecins libéraux.

Note de lecture : dans la FPH, 62,3 % des agents titulaires de catégorie A sont des femmes.

(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.

(2) Les assistantes maternelles peuvent avoir été mal identifiées compte tenu du changement de source : ce qui conduit, vraisemblablement à la sous-évaluation de leur nombre et la surestimation du nombre de non-titulaires.

(3) Les militaires et les médecins de la FPT peuvent désormais être isolés dans SIASP alors qu'ils ne pouvaient pas l'être avec les sources d'information utilisées auparavant. Cependant, la présence de médecins de la FPT en catégorie B et C nécessite de considérer ces résultats avec prudence. Dans le contexte de changement de source, il n'est pas à exclure que les statuts de certains agents aient été mal identifiés dans la nouvelle source d'information.

(4) La catégorie "autres" correspond aux statuts inconnus ou mal renseignés.

Note : les données 2009 sont issues de l'exploitation d'une nouvelle source d'information (SIASP) désormais utilisée pour le suivi de l'emploi et des rémunérations dans l'ensemble de la fonction publique (voir vue 1.1 et Définitions et méthodes des FT 1).

Tableau 2.4-2 : Répartition des effectifs physiques de la fonction publique territoriale par filière d'emploi et catégorie hiérarchique selon le sexe au 31 décembre 2009

Filière	Femmes	Hommes
Administrative	33,0	12,4
Animation	5,0	3,1
Culturelle	4,3	3,7
Incendie et secours	0,1	5,2
Médico-sociale	6,6	0,5
Médico-technique	0,2	0,1
Sécurité	0,4	2,2
Sociale	14,6	0,8
Sportive	0,5	2,0
Technique	30,7	65,6
Hors filières (1)	3,7	3,0
Indéterminée	1,0	1,4
Ensemble	**100,0**	**100,0**
Catégorie A	8,8	8,4
Catégorie B	14,3	12,2
Catégorie C	74,1	77,5
Indéterminée	2,9	2,0
Ensemble	**100,0**	**100,0**

Source : SIASP, Insee. Traitement DGAFP, bureau des statistiques, des études et de l'évaluation.

Champ : emplois principaux, tous statuts. Hors bénéficiaires d'emplois aidés. **Hors assistantes maternelles.** Métropole et DOM.

(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, apprentis, autres.

Note : les données 2009 sont issues de l'exploitation d'une nouvelle source d'information (SIASP) désormais utilisée pour le suivi de l'emploi et des rémunérations dans l'ensemble de la fonction publique (voir Vue 1.1 et Définitions et méthodes des FT 1).

Tableau 2.4-3 : Effectifs physiques et part des femmes dans les emplois de direction des trois fonctions publiques

	Effectif total	Part de femmes (en %)
Emplois civils de direction de la fonction publique de l'État (1)		
Ambassadeurs	160	15,6
Chefs de service, directeurs adjoints, sous-directeurs	451	30,6
Directeurs d'administration centrale	145	24,1
Préfets	191	10,5
Recteurs	31	25,8
Secrétaires généraux d'administration centrale	13	0,0
Trésoriers-payeurs généraux	100	8,0
Sous-total FPE	**1 091**	**21,4**
Emplois de direction de la fonction publique territoriale (2)		
Directeurs généraux des services et directeurs généraux adjoints des conseils régionaux et généraux	601	16,6
Directeurs généraux des services, directeurs généraux adjoints et directeurs des services techniques des villes de plus de 40 000 habitants	374	18,4
Directeurs généraux des services, directeurs généraux adjoints et directeurs des services techniques des structures intercommunales	530	17,0
Directeurs généraux des services, directeurs généraux adjoints et directeurs des services techniques des établissements publics nationaux	109	28,4
Sous-total FPT	**1 614**	**18,0**
Emplois de direction de la fonction publique hospitalière (3)		
Chefs d'établissements membres du corps des directeurs d'hôpitaux	617	16,0
Chefs d'établissements membres du corps des directeurs d' établissement sanitaire social et médico-social	1 158	53,0
Sous-total FPH	**1 775**	**40,2**

Sources : FGE, SIASP, Insee ; Synthèse des bilans sociaux des collectivités territoriales, Observatoire de la fonction publique territoriale ; Données de gestion du Centre national de gestion des praticiens hospitaliers et des personnels de direction de la fonction publique hospitalière. Traitement DGAFP, bureau des statistiques, des études et de l'évaluation.

(1) Emplois civils dans les ministères au 31 décembre 2009.

(2) Emplois au 31 décembre 2007.

(3) Emplois au 31 décembre 2009.

Tableau 2.4-4 : Effectifs physiques et part des femmes dans les emplois de direction des ministères en 2008 et 2009

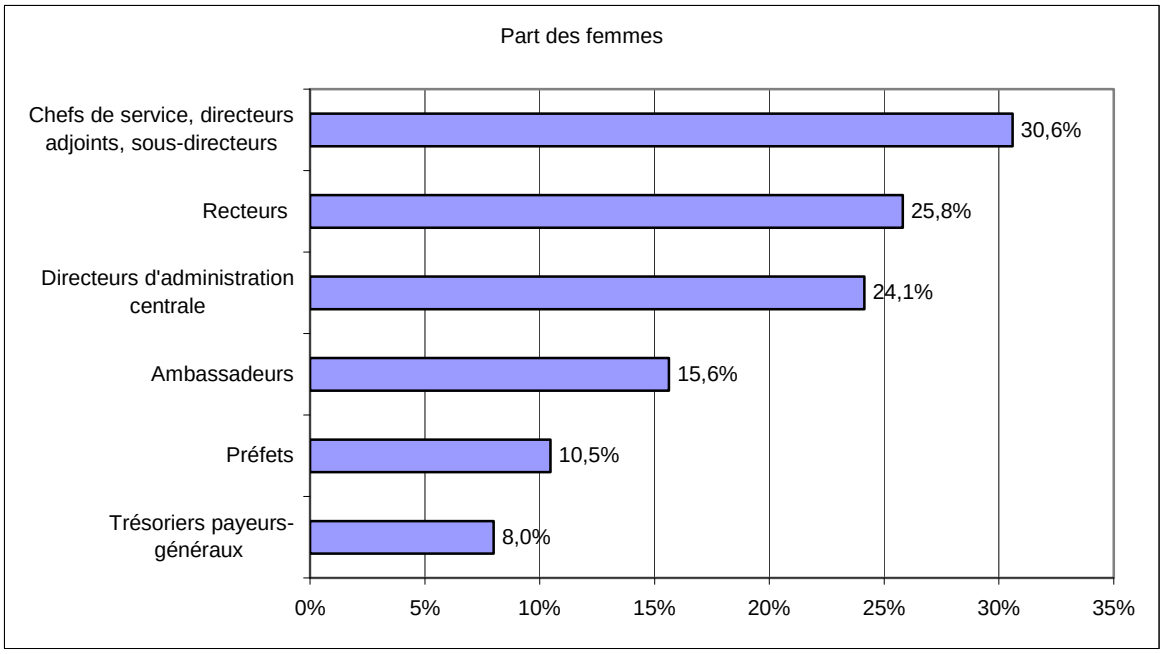
	2008		2009	
	Effectif total	Part des femmes	Effectif total	Part des femmes
Emplois à la décision du gouvernement				
Chefs titulaires de mission ayant rang d'ambassadeur	152	11,2	160	15,6
Directeurs d'administration centrale	163	19,6	145	24,1
Préfets	192	9,9	191	10,5
Recteurs	29	20,7	31	25,8
Emplois relevant du décret de 1955				
Chefs de service d'administration centrale	131	33,6	135	33,3
Directeurs-adjoints d'administration centrale	6	33,3	7	28,6
Sous-directeurs d'administration centrale	309	30,4	309	29,4
Autres emplois des administrations				
Secrétaires généraux d'administration centrale	13	7,7	13	0,0
Trésoriers payeurs généraux	106	6,6	100	8,0
Total	**1 101**	**20,1**	**1091**	**21,4**

Source : FGE, DADS, SIASP, Insee. Traitement DGAFP, bureau des statistiques, des études et de l'évaluation.

Champ : ministères. Emplois principaux, tous statuts. Hors emplois aidés. Métropole, DOM, COM et étranger.

Graphique 2.4-1 : Part des femmes dans les emplois de direction au 31 décembre 2009

(en %)



Source : FGE, SIASP, Insee. Traitement DGAFP, bureau des statistiques, des études et de l'évaluation.

Tableau 2.4-5 : Part des femmes dans les jurys par niveau de concours de 2001 à 2006

Niveau du concours	Part des femmes parmi les jurys (en %)						Part des femmes parmi les présidents (en %)					
	2001	2002	2003	2004	2005	2006	2001	2002	2003	2004	2005	2006
Administrateur	44,7	45,3	46,3	44,7	44,8	40,7	10,0	35,7	10,0	10,0	11,1	25,0
Attaché	29,2	36,0	40,9	41,8	42,2	37,0	25,0	39,1	27,8	28,6	15,4	27,3
Ingénieur	28,5	37,5	47,1	41,7	45,8	46,6	17,3	20,7	26,4	25,4	24,8	32,4
Enseignant	38,9	36,6	42,6	43,2	46,4	51,4	18,6	17,6	17,0	21,0	20,3	14,7
Secrétaire administratif	43,5	49,7	52,0	52,3	50,3	50,4	25,6	33,3	23,2	34,1	32,4	32,2
Technicien	30,5	33,7	42,2	40,2	44,9	45,5	17,8	23,8	27,2	16,2	26,7	23,1
B et C Police prison	34,6	43,6	34,4	30,9	36,1	32,7	0,0	0,0	20,0	28,6	40,0	16,7
Adjoint administratif	37,0	42,0	56,3	53,3	60,9	52,2	19,7	24,3	37,5	28,1	35,1	38,6
Ouvrier	27,1	36,3	31,1	31,3	36,3	48,2	22,2	25,8	20,7	24,1	28,7	26,3
Total	**36,1**	**38,1**	**43,5**	**42,4**	**45,9**	**47,6**	**19,6**	**22,8**	**24,2**	**24,4**	**25,5**	**31,6**

Source : enquêtes annuelles sur les recrutements dans la fonction publique de l'État, DGAFP, bureau des statistiques, des études et de l'évaluation.

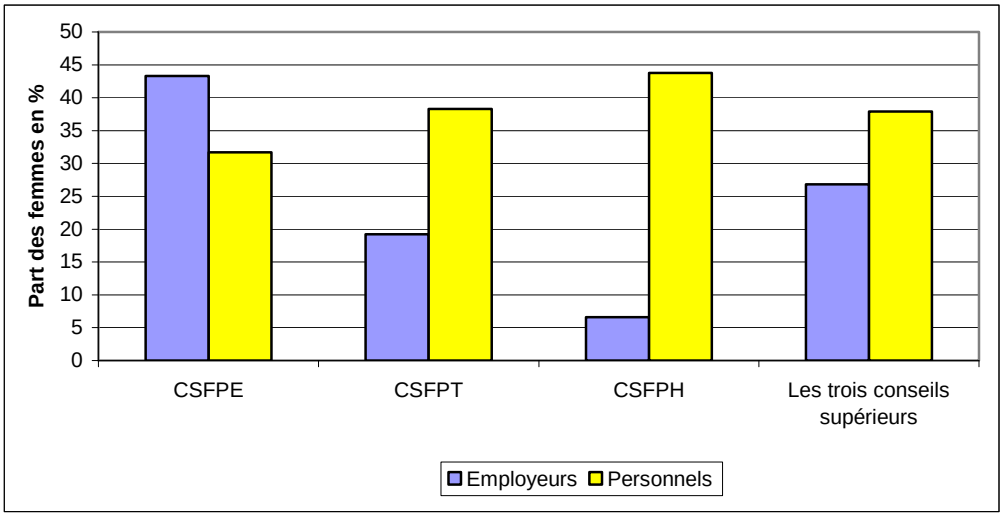
Définition : concours offrant plus de 50 postes.

Tableau 2.4-6 : Effectifs physiques et part des femmes dans les trois Conseils supérieurs des fonctions publiques au 31 décembre 2009

	Hommes	Femmes	Ensemble	Part des femmes (en %)
Représentants des employeurs				
Titulaires	50	9	59	15,3
Suppléants	54	29	83	34,9
Ensemble	**104**	**38**	**142**	**26,8**
Représentants du personnel				
Titulaires	41	18	59	30,5
Suppléants	69	49	118	41,5
Ensemble	**110**	**67**	**177**	**37,9**

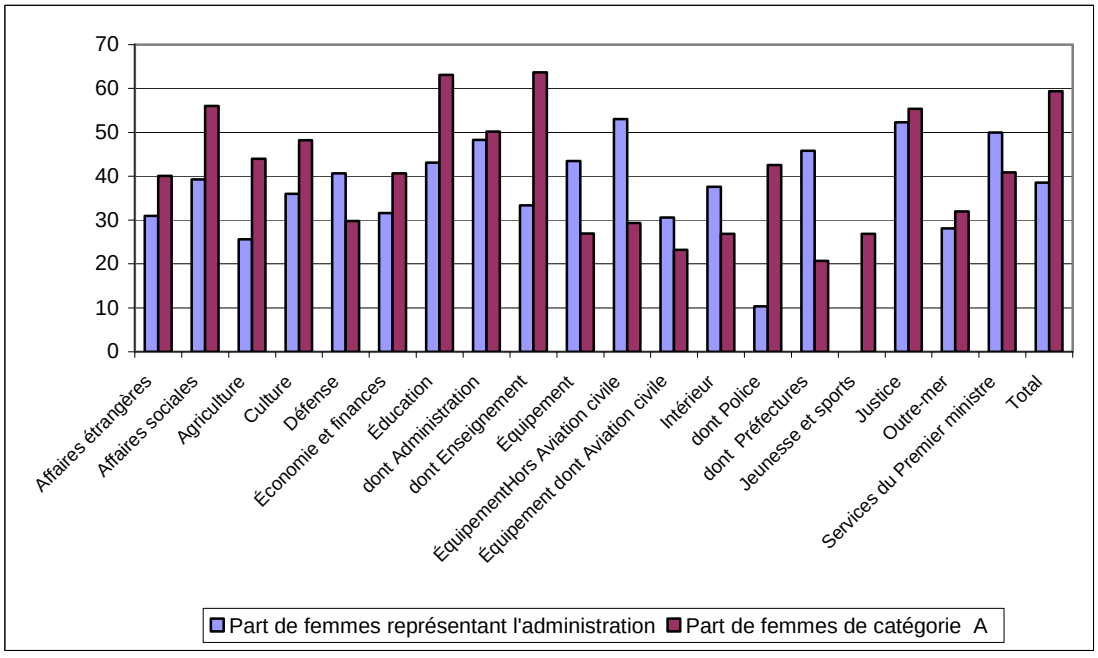
Sources : DGAFP, bureau des statistiques des études et de l'évaluation ; Direction générale de l'offre de soins ; Centre national de la fonction publique territoriale.

Graphique 2.4-2 : Part des femmes parmi les représentants des employeurs et du personnel dans les trois conseils supérieurs (titulaires et suppléants), au 31 décembre 2009
(en %)



Sources : DGAFP, bureau des statistiques des études et de l'évaluation ; Direction générale de l'offre de soins ; Centre national de la fonction publique territoriale.

Graphique 2.4-3 : Représentation des femmes nommées par l'administration dans les CAP portant sur la période du 1er janvier 2005 au 31 décembre 2007
(en %)

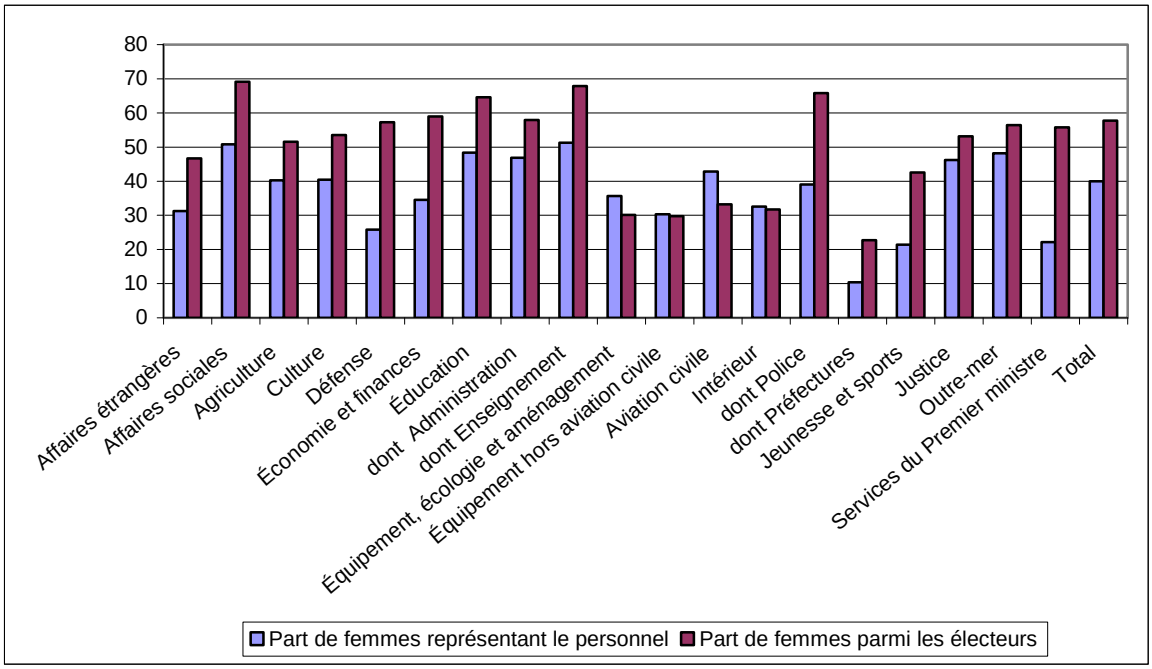


Source : procès-verbaux d'élection aux CAP et des arrêtés instituant les CAP. Traitement DGAFP, bureau des statistiques, des études et de l'évaluation.

Note de lecture : les femmes représentent 59,4 % des agents de catégorie A, seuls susceptibles de représenter l'administration pour l'ensemble des ministères, tandis qu'elles sont 38,5 % à être nommées pour cette représentation au sein des CAP.

Graphique 2.4-4 : Représentation des femmes élues du personnel dans les CAP portant sur la période du 1er janvier 2005 au 31 décembre 2007

(en %)



Source : procès-verbaux d'élection aux CAP et des arrêtés instituant les CAP. Traitement DGAFP, bureau des statistiques, des études et de l'évaluation.

Note de lecture : parmi les élus syndicaux pour représenter le personnel, 40 % sont des femmes, alors qu'elles représentent 58 % de l'ensemble des fonctionnaires.

Tableau 2.5-1 : Part des agents de moins de 30 ans et de 50 ans et plus des ministères par statut et par sexe, au 31 décembre 2009

	Part des moins de 30 ans (en %)			Part des 50 ans et plus (en %)		
	Hommes	Femmes	Total	Hommes	Femmes	Total
Titulaires	8,6	10,9	10,0	33,3	31,7	32,3
Non-titulaires	29,8	31,5	31,1	27,5	20,7	23,7
Ouvriers d'État	4,0	2,4	3,7	43,6	53,3	45,0
Total agents civils	**10,0**	**12,5**	**11,5**	**33,4**	**31,0**	**32,0**
Militaires, yc volontaires militaires	37,3	54,6	39,9	8,1	2,5	7,3
Total ministères	**17,8**	**14,4**	**16,1**	**26,1**	**29,6**	**28,0**

Source : fichier général de l'État (FGE), Insee. Traitement DGAFP, bureau des statistiques, des études et de l'évaluation.

Champ : emplois principaux, tous statuts. Hors Préfecture de Police et sapeurs-pompiers de Paris. Hors bénéficiaires d'emplois aidés.

Lecture : 8,6 % des hommes titulaires des ministères ont moins de 30 ans.

Tableau 2.5-2 : Âge moyen des agents par ministère et sexe, au 31 décembre 2009

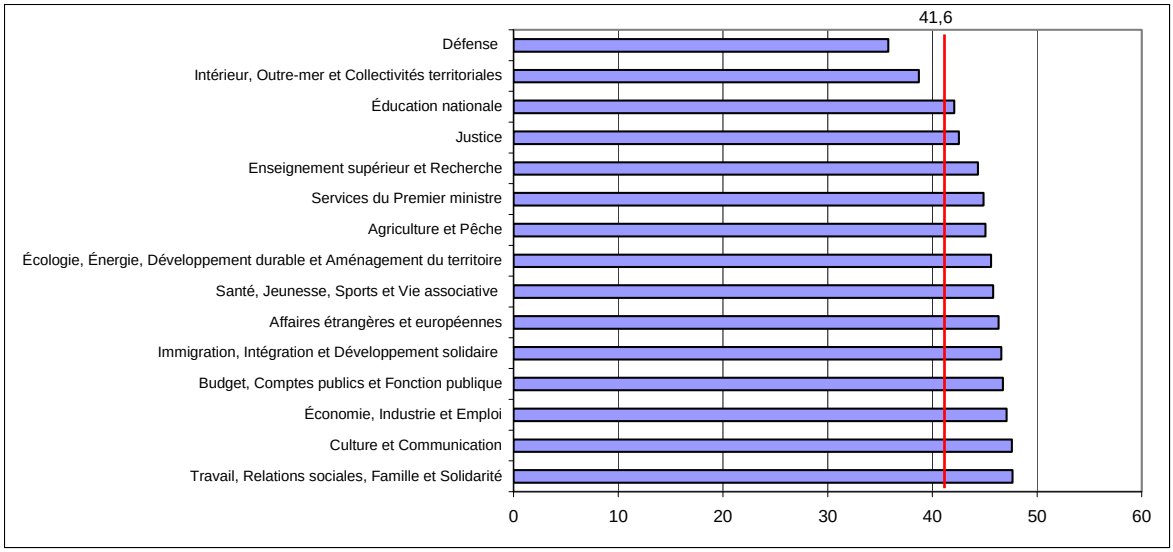
Ministères	Âge moyen		
	Hommes	Femmes	Ensemble
Affaires étrangères et européennes	47,3	45,0	46,3
Agriculture et Pêche	46,2	44,1	45,1
Ministères économique et financier	45,7	47,5	46,8
Budget, Comptes publics et Fonction publique	45,6	47,5	46,7
Économie, Industrie et Emploi	46,4	47,7	47,1
Culture et Communication	48,7	46,6	47,6
Défense	35,3	37,8	35,8
Écologie, Énergie, Développement durable et Aménagement du territoire	45,5	45,8	45,6
Ministères de l'enseignement	43,9	41,6	42,3
Éducation nationale	43,7	41,4	42,1
Enseignement supérieur et Recherche	44,8	43,8	44,4
Immigration, Intégration et Développement solidaire	46,7	46,5	46,6
Intérieur, Outre-mer et Collectivités territoriales	38,5	39,2	38,7
Outre-mer	35,9	38,6	36,9
Police	38,0	37,3	37,8
Autre	39,1	41,1	39,7
Justice	42,2	42,8	42,5
Ministères sociaux	47,2	47,3	47,3
Santé, Jeunesse, Sports et Vie associative	46,0	45,6	45,8
Travail, Relations sociales, Famille et Solidarité	47,8	47,6	47,7
Services du Premier ministre	45,8	44,1	44,9
Total	**40,9**	**42,2**	**41,6**

Source : fichier général de l'État (FGE), Insee. Traitement DGAFP, bureau des statistiques, des études et de l'évaluation.

Champ : emplois principaux, tous statuts. Hors Préfecture de Police et sapeurs-pompiers de Paris. Hors bénéficiaires d'emplois aidés.

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, de l'Énergie, du Développement durable et de l'Aménagement du territoire.

Graphique 2.5-1 : Âges moyens des agents par ministère par ordre croissant au 31 décembre 2009
(en années)



Source : fichier général de l'État (FGE), Insee. Traitement DGAFP, bureau des statistiques, des études et de l'évaluation.
Champ : emplois principaux, tous statuts. Hors Préfecture de Police et sapeurs-pompiers de Paris. Hors bénéficiaires d'emplois aidés.

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, de l'Énergie, du Développement durable et de l'Aménagement du territoire.

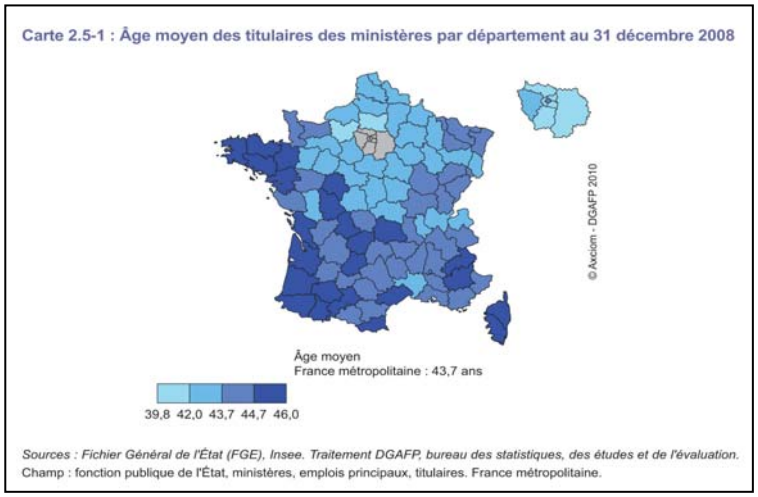
Tableau 2.5-3 : Part des agents des ministères de moins de 30 ans et de 50 ans et plus par région au 31 décembre 2009

Régions	Part des moins de 30 ans (en %)	Part des 50 ans et plus (en %)	Âge moyen (en années)
Alsace	18,7	27,7	41,1
Aquitaine	13,3	30,4	42,6
Auvergne	14,2	30,9	42,4
Basse-Normandie	12,8	29,0	42,3
Bourgogne	16,5	29,4	41,8
Bretagne	17,2	26,7	41,3
Centre	17,5	26,7	41,1
Champagne-Ardenne	21,4	23,3	39,7
Corse	12,1	30,8	43,0
Franche-Comté	19,6	26,0	40,6
Haute-Normandie	14,6	27,8	41,7
Île-de-France	17,3	27,2	41,2
Languedoc-Roussillon	14,3	29,2	42,1
Limousin	14,4	32,5	42,6
Lorraine	20,5	25,7	40,5
Midi-Pyrénées	13,7	30,3	42,4
Nord-Pas-de-Calais	13,2	26,9	41,8
Pays de la Loire	12,2	30,5	42,7
Picardie	18,3	25,2	40,6
Poitou-Charentes	17,4	28,6	41,4
Provence-Alpes-Côte d'Azur	17,8	26,6	41,1
Rhône-Alpes	15,8	28,1	41,5
DOM	11,0	31,4	43,1
Autres collectivités d'Outre-mer	9,1	31,6	43,7
Étranger	16,4	31,9	42,6
Ensemble	**16,1**	**28,0**	**41,6**

Source : fichier général de l'État (FGE), Insee. Traitement DGAFP, bureau des statistiques, des études et de l'évaluation.
Champ : emplois principaux, tous statuts. Hors Préfecture de Police et sapeurs-pompiers de Paris. Hors bénéficiaires d'emplois aidés.

Carte 2.5-1 : Âge moyen des titulaires des ministères par département au 31 décembre 2009

(Carte version 2008. Actualisation à venir dans la version définitive)

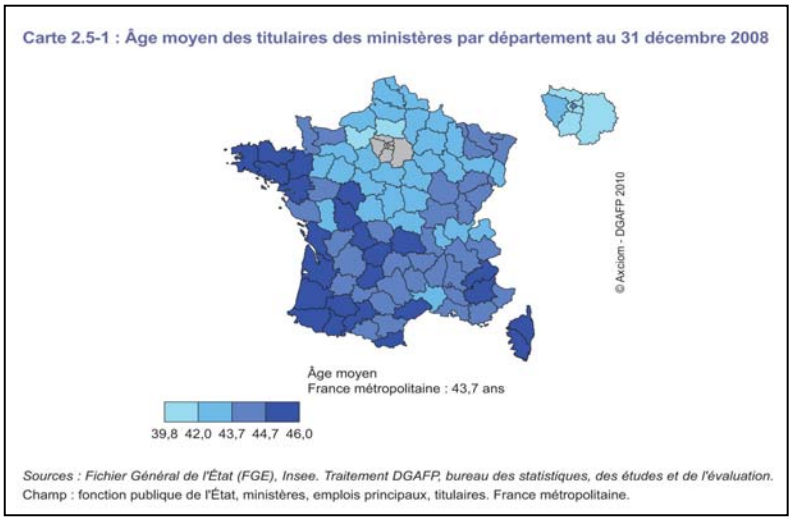


Source : fichier général de l'État (FGE), Insee. Traitement DGAFP, bureau des statistiques, des études et de l'évaluation.

Champ : emplois principaux. Titulaires. Hors Préfecture de Police et sapeurs-pompiers de Paris.

Carte 2.5-2 : Ratio « moins de 30 ans / 50 ans et plus » des titulaires des ministères par département au 31 décembre 2009

(Carte version 2008. Actualisation à venir dans la version définitive)



Source : fichier général de l'État (FGE), Insee. Traitement DGAFP, bureau des statistiques, des études et de l'évaluation.

Champ : emplois principaux. Titulaires. Hors Préfecture de Police et sapeurs-pompiers de Paris.

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

Thème 2 Agents de la fonction publique : principales caractéristiques

Fiche thématique 2.6 : Travailleurs handicapés

La loi n° 2005-102 du 11 février 2005 pour l'égalité des droits et des chances, la participation et la citoyenneté des personnes handicapées impose aux employeurs publics d'au moins vingt salariés d'employer des travailleurs handicapés dans la proportion de 6 % de l'effectif total de leurs salariés et d'effectuer une déclaration au Fonds pour l'insertion des personnes handicapées dans la fonction publique (FIPHFP). Si le taux de 6% n'est pas atteint, ils doivent verser au FIPHFP une contribution annuelle proportionnelle à l'écart constaté entre le nombre de personnes handicapées rémunérées et l'obligation légale d'emploi.

Le FIPHFP couvre les trois fonctions publiques (État, territoriale et hospitalière), mais également d'autres employeurs publics : La Poste jusqu'au 31 décembre 2011, les organismes consulaires (chambres d'agriculture, des métiers, de commerce et d'industrie) et les caisses nationales de Sécurité sociale (Acoss, CNAF, Cnamts, Cnavts). Il a une double vocation : favoriser, grâce à une politique incitative, le recrutement des personnes en situation de handicap ; aider à leur maintien dans l'emploi. Il met notamment à la disposition des employeurs publics des financements, ainsi que des ressources d'expertise et de conseil.

En 2010, 13 385 employeurs (champ FIPHFP) ont ainsi été appelés à effectuer leur déclaration pour les effectifs présents au 1er janvier 2009 : 9 991 employeurs assujettis ont rempli leur déclaration ; 2 924 employeurs n'étaient pas assujettis ; 336 employeurs n'ayant pas donné suite à l'appel à déclaration ont été contraints de verser une contribution forfaitaire après réception d'un titre exécutoire.

Au 1er janvier 2009, parmi les employeurs assujettis (champ FIPHFP), les 9 991 susmentionnés comptaient 175 820 travailleurs handicapés dans leurs effectifs : 28 % étaient affectés dans la fonction publique de l'État, 38 % dans la fonction publique territoriale, 24 % dans la fonction publique hospitalière et 10 % hors champ de la fonction publique (organismes consulaires, La Poste et caisses de sécurité sociale).

Au total, le taux d'emploi légal (direct et indirect) s'établissait à 3,99 % (champ FIPHFP) : 2,72 % dans la fonction publique de l'État stricto sensu (soit 4,91 % hors Éducation nationale) ; 4,86 % dans la fonction publique territoriale ; 4,83 % dans la fonction publique hospitalière ; 5,29 % hors fonction publique.

Définitions et méthodes

Taux d'emploi : l'article L. 323-2 du code du travail impose à l'ensemble des employeurs publics de plus de vingt salariés, une obligation d'emploi égale à 6 % de l'effectif total de leurs agents. Le taux d'emploi légal, défini par l'article L. 323-4-1 du code du travail, correspond au taux d'emploi direct (recrutement de travailleurs handicapés), défini lui-même par l'article L. 323-4-1 du code du travail, et indirect (dépenses déductibles des articles L. 323-8 et L 323-8-6-1 du même code). Le taux d'emploi direct est le rapport entre le nombre de bénéficiaires de l'obligation d'emploi et l'effectif total rémunéré. Le taux d'emploi légal est calculé en ajoutant le nombre d'équivalents bénéficiaires (dépenses déductibles) aux bénéficiaires.

Bénéficiaires : agents handicapés dont les différentes catégories (CDAPH, accidentés du travail, emplois réservés, etc.) sont définies par l'article L.323-2 et L. 323-5 du code du travail qui fixe une obligation minimale d'emploi des travailleurs handicapés égale à 6 % de l'effectif total du ministère ou de l'établissement.

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

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

Emplois réservés : ce sont les anciens militaires titulaires d'une pension militaire d'invalidité (ou assimilés : veuves de guerre, orphelins de guerre) et les anciens militaires non titulaires d'une pension d'invalidité.

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

Agents titulaires d'une AAH (allocation aux adultes handicapés) : depuis le 1er janvier 2006.

Agents titulaires d'une carte d'invalidité : depuis le 1er janvier 2006.

Travailleurs sur emplois particuliers : cette catégorie comprend les stagiaires, les apprentis, les bénéficiaires du contrat emploi consolidé (CEC), du contrat emploi solidarité (CES), du contrat d'accompagnement dans l'emploi, les bénéficiaires des emplois jeunes et les emplois de droit privé « Berkani ».

Équivalents bénéficiaires : sont pris en compte dans cette catégorie la conclusion de contrats et de marchés avec les entreprises adaptées et les établissements d'aide par le travail, l'insertion et le maintien dans l'emploi de personnes lourdement handicapées, ainsi que les dépenses réalisées par l'employeur en vue de faciliter l'insertion professionnelle des personnes handicapées.

Tableau 2.6-1 : Bénéficiaires de l'obligation d'emploi en faveur des travailleurs handicapés dans les trois fonctions publiques au 1er janvier de 2006 à 2009

	Au 1er janvier 2009			Au 1er janvier 2008			Au 1er janvier 2007			Au 1er janvier 2006		
	Bénéficiaires	Taux d'emploi direct	Taux légal d'emploi	Bénéficiaires	Taux d'emploi direct	Taux légal d'emploi	Bénéficiaires	Taux d'emploi direct	Taux légal d'emploi	Bénéficiaires	Taux d'emploi direct	Taux légal d'emploi
FPE (1)(2)	48 890	2,54%	2,72%	76 273	3,75%	3,92%	71 417	3,70%	3,84%	76 986	3,59%	3,72%
dont FPE (2) hors Éducation	*36382*	*4,65%*	*4,91%*	*37992*	*4,56%*	*4,83%*	*nd*	*nd*	*nd*	*nd*	*nd*	*nd*
FPT	66 869	4,54%	4,86%	61 803	4,31%	4,62%	55 561	4,07%	4,41%	49 779	3,86%	4,17%
FPH	42 122	4,57%	4,83%	40 829	4,43%	4,68%	38 356	4,22%	4,45%	34 192	3,86%	4,08%
Champ FIPHFP hors Fonction publique (3)	17 939	5,08%	5,29%	15 410	4,99%	5,22%	20 312	4,60%	4,82%	15 494	4,51%	4,70%
Total FIPHFP (1) (3)	175 820	3,75%	3,99%	194 315	4,15%	4,38%	185 646	3,98%	4,21%	176 451	3,79%	4,00%

Source : FIPHFP.

(1) Pour ce qui concerne les ministères de l'enseignement, la collecte des informations est exhaustive depuis les données relatives au 1er janvier 2009 seulement : ces données ne sont donc pas comparables avec les données des années précédentes qui étaient estimées.

(2) La FPE correspond ici strictement aux ministères et aux ÉPA. Le taux légal d'emploi correspondant (2,72 % début 2009) est différent de celui observé en incluant les employeurs assujettis au FIPHFP, mais ne relevant pas de la fonction publique (3,09 %, en incluant donc La Poste, les chambres consulaires, les caisses de Sécurité sociale, etc.).

(3) Comprend La Poste jusqu'au 31/12/2011, les chambres consulaires, les caisses de sécurité sociale, etc.

Tableau 2.6-2 : Bénéficiaires de l'obligation d'emploi en faveur des travailleurs handicapés dans la FPE aux 1er janvier 2009 et 2008

	Au 1er janvier 2009				Au 1er janvier 2008			
Ministères	Effectifs physiques assujettis	Nombre de bénéficiaires	Nombre équivalents bénéficiaires	Taux légal d'emploi	Effectifs physiques assujettis	Nombre de bénéficiaires	Nombre équivalents bénéficiaires	Taux légal d'emploi
Affaires étrangères et européennes	7 961	398	97,88	6,23%	8 217	386	84,24	5,72%
Agriculture et Pêche	33 103	1 326	74,01	4,23%	34 981	1 444	70,77	4,33%
Ministères économique et financier	162 463	7 642	184,98	4,82%	171 913	7 607	495,50	4,71%
Culture et Communication	11 540	404	8,21	3,57%	11 749	383	2,55	3,28%
Défense	73 665	4 447	360,62	6,53%	76 040	4 523	336,42	6,39%
Écologie, Énergie, Développement durable et Aménagement du territoire	75 458	4 030	97,59	5,47%	80 443	4 065	109,33	5,19%
Hors Aviation civile	63 849	3 350	82,69	5,38%	68 055	3 538	93,55	5,34%
Aviation civile	11 609	680	14,90	5,99%	12 388	527	15,78	4,38%
Ministères de l'enseignement (1)	1 139 929	12 498	1276,92	1,21%	1 155 445	38 281	1209,54	3,42%
Immigration, Intégration et Développement solidaire	631	8	0,00	1,27%	-	-	-	-
Intérieur, Outre-mer et Collectivités territoriales	173 303	9 700	506,64	5,89%	173 413	9 516	373,04	5,70%
Justice	74 068	2 005	47,84	2,77%	72 840	2 279	41,11	3,19%
Ministères sociaux	31 925	1 915	45,88	6,14%	32 207	1 889	67,64	6,08%
Santé, Jeunesse, Sports et Vie associative	21 136	1 160	45,88	5,71%	21 763	1 170	67,64	5,69%
Travail, Relations sociales, Famille et Solidarité	10 789	755	0,00	7,00%	10 444	719	0,00	6,88%
Services du Premier ministre	1 416	27	2,15	2,06%	1 662	17	3,86	1,26%
Total ministères (1)	**1 785 462**	**44 400**	**2702,73**	**2,64%**	**1 818 910**	**70 390**	**2794,01**	**4,02%**
Caisse des Dépôts et Consignations	5 283	167	55,48	4,21%	5 187	143	56,84	3,85%
Cemagref	1 111	28	2,43	2,74%	1 077	23	2,21	2,34%
CNRS	25 724	888	20,29	3,53%	26 035	930	10,22	3,61%
INRA	8 732	354	53,27	4,66%	8 849	264	63,64	3,70%
Inrets	535	7	0,37	1,38%	538	7	0,43	1,38%
Inria	2 375	34	3,96	1,60%	2 293	20	1,62	0,94%
Inserm	5 639	209	10,11	3,89%	5 604	203	8,20	3,77%
IRD	1 831	34	3,06	2,02%	1 851	17	0,42	0,94%
Météo France	3 633	308	0,00	8,48%	3 007	236	0,00	7,85%
Autres établissements publics	82 706	2 451	510,00	3,6%	115 395	4 040	526,33	4,0%
Total établissements publics (2)	**137 569**	**4 480**	**658,96**	**3,74%**	**169 836**	**5 883**	**669,91**	**3,86%**
Total FPE (1)(2)	**1 923 031**	**48 880**	**3361,69**	**2,72%**	**1 988 746**	**76 273**	**3463,92**	**4,01%**
Total FPE (2) hors Éducation	**783 102**	**36 382**	**2084,77**	**4,91%**	**833 301**	**37 992**	**2254,38**	**4,83%**
La Poste (3)	**264 839**	**14 322**	**525,37**	**5,61%**	**264 839**	**14 322**	**525,37**	**5,61%**

Source : FIPHFP.

(1) Pour ce qui concerne les ministères de l'enseignement, la collecte des informations est exhaustive depuis les données relatives au 1er janvier 2009 seulement : ces données ne sont donc pas comparables avec les données de l'année précédente qui étaient estimées.

(2) Ne comprend pas La Poste, les chambres consulaires ou les caisses de Sécurité sociale. Sur le champ strict de la FPE (ministères + ÉPA), le taux légal d'emploi (2,72 % début 2009) est différent de celui observé, en incluant les employeurs assujettis au FIPHFP, mais ne relevant pas de la fonction publique (3,09% début 2009).

(3) Intégrée dans le champ du FIPHFP jusqu'au 31 décembre 2011.

Tableau 2.7-1 : Effectifs physiques des agents civils des ministères à temps partiel et en cessation progressive d'activité par statut, sexe et quotité de temps de travail au 31 décembre 2009

	Effectif total	<50% ou Inconnue	50%	60%	70%	80%	90%	Effectif à temps partiel	Effectif à temps complet	Part des agents à temps partiel (en %)	Effectifs en CPA	Part des agents en CPA (en %)
Titulaires enseignants												
Hommes	269 886	30	1 974	644	1 258	2 918	744	7 568	261 288	2,8	1 030	0,4
Femmes	526 524	26	20 676	3 406	19 996	20 448	3 670	68 222	456 446	13,0	1 856	0,4
Total	**796 410**	**56**	**22 650**	**4 050**	**21 254**	**23 366**	**4 414**	**75 790**	**717 734**	**9,5**	**2 886**	**0,4**
Titulaires hors enseignants												
Hommes	343 459	s	767	235	164	6009	1085	8 261	334869	2,4	329	0,1
Femmes	385 066	s	5 299	2575	2007	64361	11343	85 588	298123	22,2	1 355	0,4
Total	**728 525**	**s**	**6 066**	**2 810**	**2 171**	**70 370**	**12 428**	**93 849**	**632 992**	**12,9**	**1 684**	**0,2**
Ensemble titulaires												
Hommes	613 345	31	2 741	879	1 422	8 927	1 829	15 829	596 157	2,6	1 359	0,2
Femmes	911 590	29	25 975	5 981	22 003	84 809	15 013	153 810	754 569	16,9	3 211	0,4
Total	**1 524 935**	**60**	**28 716**	**6 860**	**23 425**	**93 736**	**16 842**	**169 639**	**1 350 726**	**11,1**	**4 570**	0,3
Non-titulaires (1) et ouvriers d'État												
Hommes	89 362	4 711	5 120	1 531	2 500	1 473	839	16 174	73 081	18,1	107	0,1
Femmes	83 594	12 824	8 865	4 152	5 600	4 498	1 526	37 465	46 072	44,8	57	0,1
Total	**172 956**	**17 535**	**13 985**	**5 683**	**8 100**	**5 971**	**2 365**	**53 639**	**119 153**	**31,0**	**164**	0,1

Source : fichier général de l'État (FGE), Insee. Traitement DGAFP, bureau des statistiques, des études et de l'évaluation.

Champ : emplois principaux. Hors Préfecture de Police et sapeurs-pompiers de Paris. Hors bénéficiaires d'emplois aidés. Métropole, DOM, COM et étranger.

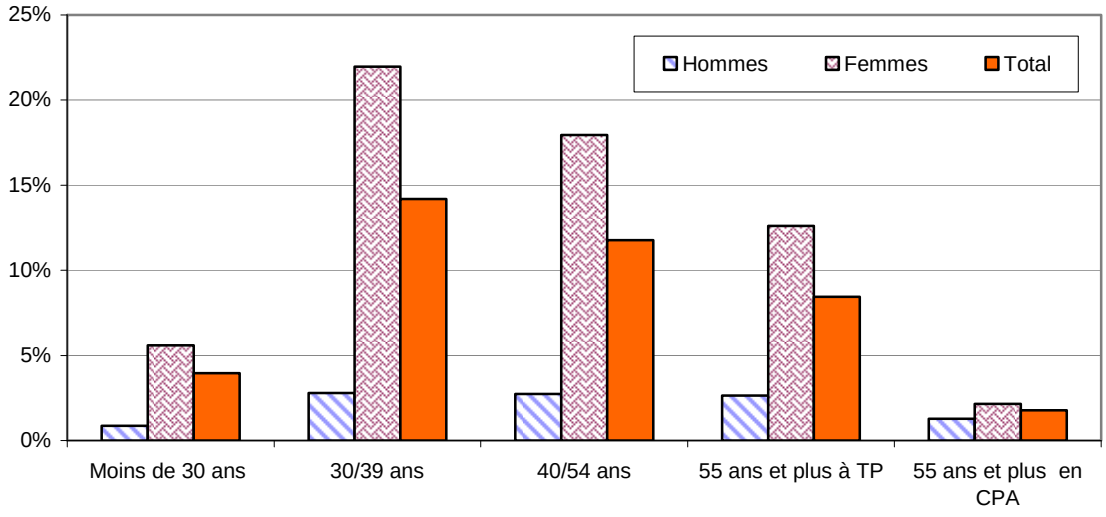
s : soumis au secret statistique.

(1) Pour les non-titulaires, il peut s'agir de temps incomplet non choisi.

CPA : cessation progressive d'activité. En 2009, seuls les agents de 55 ans et plus sont concernés.

Graphique 2.7-1 : Part des agents titulaires à temps partiel ou en CPA, par tranche d'âge et par sexe au 31 décembre 2009

(en %)



Source : fichier général de l'État (FGE), Insee. Traitement DGAFP, bureau des statistiques, des études et de l'évaluation.

Champ : ministères, emplois principaux. Hors Préfecture de Police et sapeurs-pompiers de Paris. Hors bénéficiaires d'emplois aidés. Métropole, DOM, COM et étranger.

Note de lecture : au 31 décembre 2009, parmi les agents titulaires entre 30 ans et 39 ans, 14,2 % travaillent à temps partiel. Parmi les femmes titulaires âgées de 55 ans et plus, 2,1 % bénéficient d'une CPA en 2009.

CPA : cessation progressive d'activité. En 2009, seuls les agents de 55 ans et plus sont concernés.

Tableau 2.7-2 : Effectifs physiques de titulaires à temps partiel et en cessation progressive d'activité par sexe et par catégorie hiérarchique au 31 décembre 2009

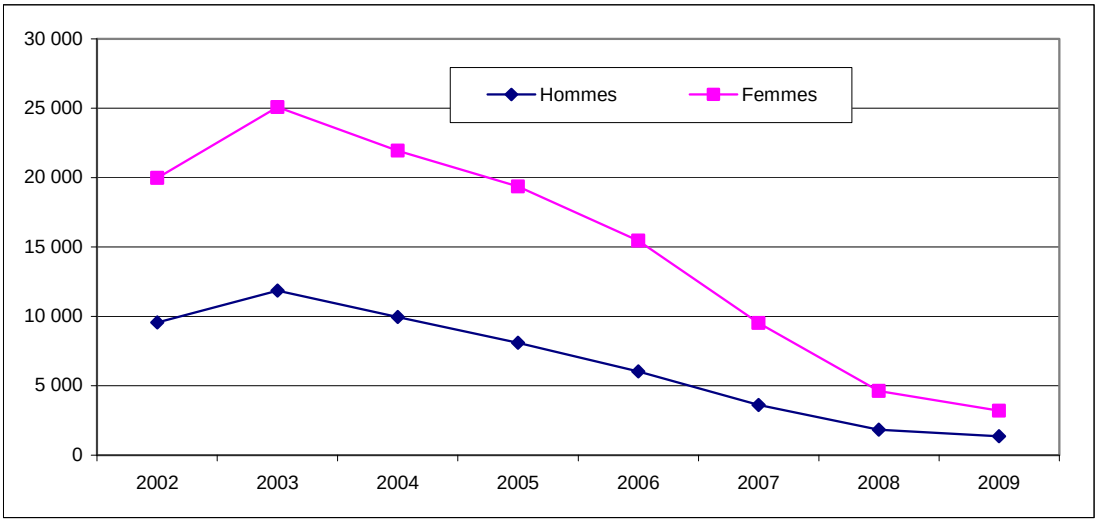
	Total titulaires	Titulaires à temps partiel	Part de titulaires à temps partiel (en %)	Titulaires en CPA	Part de CPA parmi les titulaires de 55 ans et + (en %)
Hommes					
Catégorie A	363 842	9 036	2,5	1 146	1,5
Catégorie B	157 977	3419	2,2	132	0,8
Catégorie C	91 526	3374	3,7	81	0,6
Total	**613 345**	**15 829**	**2,6**	**1 359**	**1,3**
Femmes					
Catégorie A	601 466	78 065	13,0	2 018	2,5
Catégorie B	137 783	31 439	22,8	521	1,9
Catégorie C	172 341	44 306	25,7	672	1,7
Total	**911 590**	**153 810**	**16,9**	**3 211**	**2,2**
Ensemble					
Catégorie A	965 308	87 101	9,0	3 164	2,0
Catégorie B	295 760	34 858	11,8	653	1,5
Catégorie C	263 867	47 680	18,1	753	1,4
Total	**1 524 935**	**169 639**	**11,1**	**4 570**	**1,8**

Source : fichier général de l'État (FGE), Insee. Traitement DGAFP, bureau des statistiques, des études et de l'évaluation.

Champ : ministères, emplois principaux. Hors Préfecture de Police et sapeurs-pompiers de Paris. Hors bénéficiaires d'emplois aidés. Métropole, DOM, COM et étranger.

CPA : cessation progressive d'activité. En 2009, seuls les agents de 55 ans et plus sont concernés.

Graphique 2.7-2 : Évolution du nombre de titulaires bénéficiaires du régime de la cessation progressive d'activité



Source : fichier général de l'État (FGE), Insee. Traitement DGAFP, bureau des statistiques, des études et de l'évaluation.

Champ : titulaires des ministères. Hors Préfecture de Police et sapeurs-pompiers de Paris. Emplois principaux. Métropole, DOM, COM et étranger.

CPA : cessation progressive d'activité. En 2009, seuls les agents de 55 ans et plus sont concernés.

Tableau 2.7-3 : Évolution de la part de titulaires à temps partiel ou en cessation progressive d'activité parmi ceux âgés de 55 ans et plus, par sexe de 2004 à 2009

(en %)

	Part de titulaires à temps partiel parmi les 55 ans et +						Part de titulaires en CPA parmi les 55 ans et +					
	2004	2005	2006	2007	2008	2009	2004	2005	2006	2007	2008	2009
Hommes												
Catégorie A	0,9	1,3	1,8	1,9	2,1	2,2	11,2	8,3	5,1	3,2	1,8	1,5
Catégorie B	1,3	1,9	2,4	2,8	3,1	3,3	11,3	8,6	4,8	3,0	1,4	0,8
Catégorie C	1,4	2,0	2,6	3,0	3,4	4,8	9,3	7,1	3,7	2,1	1,0	0,6
Total	**1,0**	**1,5**	**2,0**	**3,4**	**2,4**	**2,6**	**11,0**	**8,2**	**4,8**	**3,0**	**1,6**	**1,3**
Femmes												
Catégorie A	4,4	6,0	7,5	8,1	8,4	8,2	20,5	16,0	9,5	5,9	3,2	2,5
Catégorie B	8,4	11,0	13,8	15,2	16,2	16,5	20,8	16,3	10,0	6,3	3,0	1,9
Catégorie C	8,6	11,3	14,5	16,3	17,9	18,9	19,6	15,2	9,1	6,0	2,7	1,7
Total	**6,2**	**8,3**	**10,6**	**13,2**	**12,4**	**12,6**	**20,3**	**15,8**	**9,5**	**6,0**	**3,0**	**2,1**
Ensemble												
Catégorie A	2,5	3,5	4,6	5,0	5,2	5,2	15,6	12,0	7,3	4,6	2,5	2,0
Catégorie B	5,7	7,6	9,5	10,5	11,4	11,6	17,2	13,4	8,1	5,1	2,4	1,5
Catégorie C	6,5	8,6	11,1	12,6	14,2	15,5	16,6	12,8	7,6	4,9	2,2	1,4
Total	**3,8**	**5,3**	**6,9**	**9,0**	**8,1**	**8,4**	**16,0**	**12,4**	**7,5**	**4,7**	**2,4**	**1,8**

Source : fichier général de l'État (FGE), Insee. Traitement DGAFP, bureau des statistiques, des études et de l'évaluation.

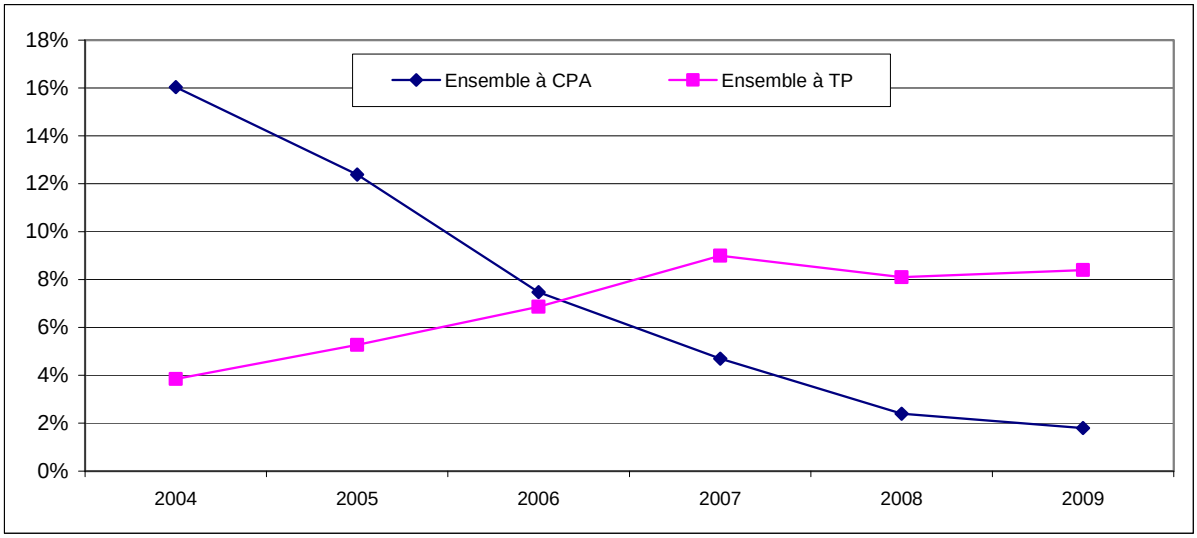
Champ : ministères, emplois principaux. Hors Préfecture de Police et sapeurs-pompiers de Paris. Hors bénéficiaires d'emplois aidés. Métropole, DOM, COM et étranger.

Note de lecture : 1,8% des titulaires âgés de 55 ans et plus, bénéficient d'une CPA en 2009.

CPA : cessation progressive d'activité. En 2009, seuls les agents de 55 ans et plus sont concernés.

Graphique 2.7-3 : Évolution de la part de titulaires à temps partiel ou en cessation progressive d'activité parmi ceux âgés de 55 ans et plus , par sexe de 2004 à 2009

(en %)



Source : fichier général de l'État (FGE), Insee. Traitement DGAFP, bureau des statistiques, des études et de l'évaluation.

Champ : ministères, emplois principaux. Hors Préfecture de Police et sapeurs-pompiers de Paris. Hors bénéficiaires d'emplois aidés. Métropole, DOM, COM et étranger.

Note de lecture : 1,8 % des titulaires âgés de 55 ans et plus, bénéficient d'une CPA en 2009.

CPA : cessation progressive d'activité. En 2009, seuls les agents de 55 ans et plus sont concernés.

Thème 3 : Voies de recrutement externe

Fiche thématique 3.1 : Recrutements externes (avec et sans concours) des agents titulaires dans la fonction publique de l'État
Fiche thématique 3.2 : Recrutements déconcentrés externes (avec et sans concours) des agents titulaires dans la fonction publique de l'État
Fiche thématique 3.3 : Recrutement externe niveau attaché dans les trois fonctions publiques
Fiche thématique 3.4 : Recrutement externes niveau administrateur dans les trois fonctions publiques

Définitions et méthodes

Présents : candidats qui se sont présentés à la première épreuve du concours.
Admis : candidats admis sur liste principale.
Recrutés : candidats recrutés sur liste principale et admis sur liste complémentaire. Les recrutés ne sont recensés que depuis 1998.
Sélectivité : rapport du nombre de candidats présents sur le nombre d'admis.
Postes reversés des emplois réservés : les emplois réservés (permettant l'accès à la fonction publique à d'anciens militaires ou à des publics rencontrant des difficultés de santé, par exemple) non pourvus sont reversés aux autres concours.

Voies d'accès externes à la fonction publique de l'État :
- **Les concours externes** sont ouverts aux candidats justifiant de certains diplômes ou de l'accomplissement de certaines études, à l'exception de certains concours de catégorie C ouverts sans condition de diplôme ou de formation.
- **Les concours uniques** sont ouverts aux candidats, tant externes qu'internes (recrutement de chercheurs ou d'ouvriers professionnels, par exemple).
- **Les troisièmes concours**, créés par la loi du 27 juillet 1991, sont réservés aux candidats justifiant d'une activité professionnelle dans le secteur privé ou d'un mandat de membre d'une assemblée élue d'une collectivité territoriale.
- **Les « Pacte »** (Parcours d'accès aux carrières des fonctions publiques hospitalière, territoriale et de l'État) sont ouverts aux jeunes de moins de 26 ans dont le niveau de diplôme est inférieur au baccalauréat.
- **Les recrutements sans concours** (externes) sont ouverts pour les emplois classés en échelle 2 de rémunération de la catégorie C. Ces emplois ne nécessitent pas de qualification particulière (loi 2007-148 du 2 février 2007 relative à la modernisation de la fonction publique de l'Etat). Ils doivent être distingués des recrutements sans concours effectués entre 2002 et 2006 dans le cadre de la loi de titularisation 2001-2 du 3 janvier 2001 (dite loi Sapin) relative à la résorption de l'emploi précaire (voir la Fiche thématique 4).

Pour chacune des administrations ont été recensés les concours du ministère et ceux des établissements publics sous sa tutelle :
- **Affaires étrangères et européennes** : Office français de protection des réfugiés et apatrides (Ofpra).
- **Agriculture et Pêche** : Office national des forêts (ONF), Office interprofessionnel des céréales (ONIC).
- **Défense** : Anciens combattants, Institut national des invalides (INI), Office national des anciens combattants et victimes de guerre (ONAC).
- **Ministères économique et financier** : Caisse des dépôts et consignations (CDC).
- **Ministères sociaux** : Instituts nationaux des jeunes sourds (INJS), Instituts nationaux des jeunes aveugles (INJA)
- **Écologie, Énergie, Développement durable et Aménagement du territoire** : Institut géographique national (IGN), Météo-France.
- **Établissements publics scientifiques et techniques** : Institut national de la recherche agronomique (INRA), Institut national de la recherche en informatique et en automatique (Inria), Centre national de la recherche scientifique (CNRS), Institut de recherche pour le développement (IRD), Institut national de la santé et de la recherche médicale (Inserm), Institut national d'études démographiques (INED), Institut national de recherche sur les transports et leur sécurité (Inrets), Centre national du machinisme agricole du génie rural des eaux et forêts (Cemagref).

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

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

Tableau 3.1-1 : Recrutements externes : nombre de candidats admis sur liste principale et effectivement recrutés de 2001 à 2009

Années	Concours	Postes offerts	Admis	Recrutés	Taux de sélectivité (1)
2001	**Ensemble des concours externes (1)**	**49 087**	**50 992**	**61 995**	
	Concours externe (2)	45 322	46 840	57 742	10,1
	Concours unique	3 765	4 152	4 253	15,1
2002	**Ensemble des concours externes**	**55 823**	**59 223**	**67 050**	**10,1**
	Concours externe (2)	51 759	55 605	63 151	10,4
	Concours unique	2 380	2 419	2 445	6,6
	3ème concours (3)	1 684	1 199	1 454	5,1
2003	**Ensemble des concours externes**	**50 507**	**53 445**	**59 292**	**11,4**
	Concours externe (2)	46 431	49 561	55 195	11,6
	Concours unique	2 346	2 546	2 565	10,5
	3ème concours (3)	1 730	1 338	1 532	4,8
2004	**Ensemble des concours externes**	**43 454**	**46 873**	**49 134**	**12,6**
	Concours externe (2)	40 842	44 365	46 515	12,9
	Concours unique	1 341	1 275	1 364	11,2
	3ème concours (3)	1 271	1 233	1 255	5,7
2005	**Ensemble des concours externes**	**43 428**	**45 989**	**47 377**	**12,0**
	Concours externe (2)	40 971	43 782	45 162	12,6
	Concours unique	1 426	1 430	1 433	8,6
	3ème concours (3)	1 031	777	782	3,9
2006	**Ensemble des concours externes**	**35 517**	**37 297**	**39 172**	**13,2**
	Concours externe (2)	33 209	34 987	36 794	13,6
	Concours unique	1 411	1 522	1 561	12,0
	3ème concours (3)	897	788	817	6,4
2007	**Ensemble des concours externes**	**35 178**	**37 276**	**39 867**	**11,8**
	Concours externe (2)	32 595	34 854	37 375	12,1
	Concours unique	1 733	1 636	1 636	7,9
	3ème concours (3)	850	786	856	7,5
2008	**Ensemble des concours externes (résultats globaux estimés) (4)**	**36 117**	nc	**39 692**	nc
	Ensemble des concours externes (résultats partiels) (4)	***34 371***	***36 136***	***37 946***	***10,5***
	Concours externe (résultats globaux estimés) (2)(4)	33 507	nc	37 261	nc
	Concours externe (résultats partiels) (2)(4)	*31 761*	*33 788*	*35 515*	*10,7*
	Concours unique	1 886	1 710	1 725	7,5
	3ème concours (3)	724	638	706	8,3
2009	**Ensemble des concours externes (résultats globaux estimés) (4)**	**29 459**	nc	**30 317**	nc
	Ensemble des concours externes (résultats partiels) (4)	***29 032***	***30 044***	***29 890***	***12,0***
	Concours externe (résultats globaux estimés) (2)(4)	27 238	nc	28 226	nc
	Concours externe (résultats partiels) (2)(4)	26 838	28 023	27 826	12,3
	Concours unique (résultats globaux estimés) (4)	1 777	nc	1 672	nc
	Concours unique (résultats partiels) (4)	*1 750*	*1 591*	*1 645*	*7,2*
	3ème concours (3)	444	430	419	9,0

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

nc : non connu

(1) Définitions : Ensemble des recrutements externes : avec et sans concours, concours unique, 3ème concours, Pacte. Taux de sélectivité : présents/admis.

(2) Y compris les externes sans concours (depuis 2002) et les Pacte (depuis 2005).

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

(4) Certains ministères n'ont pas pu fournir tous les résultats de concours en 2008 (Éducation nationale et Écologie, Développement et Aménagement durables) ainsi qu'en 2009 (Écologie, Énergie, Développement durable et Aménagement du territoire). Les résultats partiels portent en 2008 sur 654 résultats de concours sur un total de 683 organisés, et en 2009 sur 580 concours pour 589 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.

Tableau 3.1-2 : Différents types de recrutement externe, avec et sans concours, en 2009

		Résultats globaux estimés			Résultats partiels							
		Postes estimés (2)	Recrutés estimés (2)	Part des recrutements résultats estimés (en %) (2)	Postes	Emplois réservés (1)	Emplois réservés reversés (1)	Présents	Admis	Recrutés	Taux de sélectivité	Part des recrutements (en %)
Concours externes	A	19 229	18 781		19 218	5	4	183 135	19 038	18 770	9,6	
	B	3 264	3 632		3 187	199	139	67 468	3 299	3 555	20,5	
	C	3 067	4 196		2 846	837	28	57 759	3 744	3 975	15,4	
Total concours externes		**25 560**	**26 609**	87,8	**25 251**	**1 041**	**171**	**308 362**	**26 081**	**26 300**	**11,8**	**88,0**
3ème concours	A	401	386		401	0	0	3 714	387	386	9,6	
	B	43	33		43	12	11	157	43	33	3,7	
Total 3ème concours		**444**	**419**	1,4	**444**	**12**	**11**	**3 871**	**430**	**419**	**9,0**	**1,4**
Concours uniques	A	1 000	1 046		1 000	75	0	9 212	943	1 046	9,8	
	B	713	562		686	3	3	1 692	584	535	2,9	
	C	64	64		64	0	0	626	64	64	9,8	
Total concours uniques		**1 777**	**1 672**	5,5	**1 750**	**78**	**3**	**11 530**	**1 591**	**1 645**	**7,2**	**5,5**
Total recrutements externes par concours		**27 781**	**28 700**	94,7	**27 445**	**1 131**	**185**	**323 763**	**28 102**	**28 364**	**11,5**	**94,9**
Externes sans concours	C	1 114	1 225	4,0	1 056	38	31	34 142	1 539	1 167	22,2	3,9
Pacte	C	564	392	1,3	531	0	0	2 653	403	359	6,6	1,2
Total recrutements externes sans concours		**1 678**	**1 617**	5,3	**1 587**	**38**	**31**	**36 795**	**1 942**	**1 526**	**18,9**	**5,1**
Total général externe		**29 459**	**30 317**	100,0	**29 032**	**1 169**	**216**	**360 558**	**30 044**	**29 890**	**12,0**	**100,0**

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

Définition : Taux de sélectivité : présents/admis.

(1) Les emplois réservés (permettant l'accès à la fonction publique à des anciens militaires ou à des publics rencontrant des difficultés de santé, par exemple) sont reversés aux autres concours s'ils ne sont pas pourvus.

(2) Le ministère de l'Écologie, Énergie, Développement durable et Aménagement du territoire n'a pas pu fournir tous les résultats de concours en 2009. Les résultats partiels portent sur 580 résultats de concours sur un total de 589 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.

Tableau 3.1-3 : Nombre de candidats effectivement recrutés par catégorie et par sexe selon la voie de recrutement externe en 2009

	Catégorie A		Catégorie B		Catégorie C	Ensemble	
	Total	*Dont enseigne-ment (1)*	Total	*Dont enseigne-ment (1)*	Total	Total général	*Dont enseigne-ment (1)*
Postes offerts (résultats estimés) (3)	**20 630**	*15 671*	**4 020**	0	**4 809**	**29 459**	*15 671*
Total recrutés (résultats estimés) (3)	**20 213**	*15 298*	**4 227**	0	**5 877**	**30 317**	*15 298*
Postes offerts (résultats partiels) (3)	***20 619***	*15 671*	***3 916***	*0*	***4 497***	**29 032**	*15 671*
Total recrutés (résultats partiels) (3)	***20 202***	*15 298*	***4 123***	*0*	***5 565***	***29 890***	*15 298*
Hommes (partiels)	*6 992*	*4 454*	1 634	*0*	2 598	*11 224*	*4 454*
Femmes (partiels)	*13 210*	*10 844*	2 489	*0*	2 967	*18 666*	*10 844*
Taux de sélectivité	9,6	*6,2*	17,7	*0,0*	16,6	12,0	*6,2*
Dont concours externe (2)							
Postes offerts (résultats estimés) (3)	**19 229**	*15 298*	**3 264**	0	**4 745**	**27 238**	*15 298*
Total recrutés (résultats estimés) (3)	**18 781**	*14 942*	**3 632**	0	**5 813**	**28 226**	*14 942*
Postes offerts (résultats partiels) (3)	***19 218***	*15 298*	***3 187***	*0*	***4 433***	**26 838**	*15 298*
Total recrutés (résultats partiels) (3)	***18 770***	*14 942*	***3 555***	*0*	***5 501***	**27 826**	*14 942*
Hommes (partiels)	6 204	*4 353*	1 584	*0*	2 587	10 375	*4 353*
Femmes (partiels)	12 566	*10 589*	1 971	*0*	2 914	17 451	*10 589*
Taux de sélectivité	9,6	*6,2*	20,5	*0,0*	16,6	12,3	*6,2*
Dont concours unique							
Postes offerts (résultats estimés) (3)	**1 000**	*37*	**713**	0	**64**	**1 777**	*37*
Total recrutés (résultats estimés) (3)	**1 046**	*34*	**562**	0	**64**	**1 672**	*34*
Postes offerts (résultats partiels) (3)	***1 000***	*37*	***686***	*0*	**64**	***1 750***	***37***
Total recrutés (résultats partiels) (3)	***1 046***	*34*	***535***	*0*	**64**	***1 645***	***34***
Hommes	690	*30*	29	*0*	11	730	*30*
Femmes	356	*4*	506	*0*	53	915	*4*
Taux de sélectivité	9,8	*2,3*	2,9	*0,0*	9,8	7,2	*2,3*
Dont 3ème concours							
Postes offerts	**401**	*336*	**43**	*0*	*0*	**444**	***336***
Total recrutés	**386**	*322*	**33**	*0*	*0*	**419**	***322***
Hommes	98	*71*	21	*0*	*0*	119	*71*
Femmes	288	*251*	12	*0*	*0*	300	*251*
Taux de sélectivité	9,6	*9,7*	3,7	*0,0*	*0,0*	9,0	*9,7*

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

Définition : taux de sélectivité = présents/admis

(1) Postes d'enseignants.

(2) Y compris les externes sans concours et Pacte.

(3) Le ministère de l'Écologie, Énergie, Développement durable et Aménagement du territoire n'a pas pu fournir tous les résultats de concours en 2009. Les résultats partiels portent sur 580 résultats de concours sur un total de 589 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.

Tableau 3.1-4 : Origine statutaire des candidats effectivement recrutés par voie externe en 2009, sur champ partiel (1)

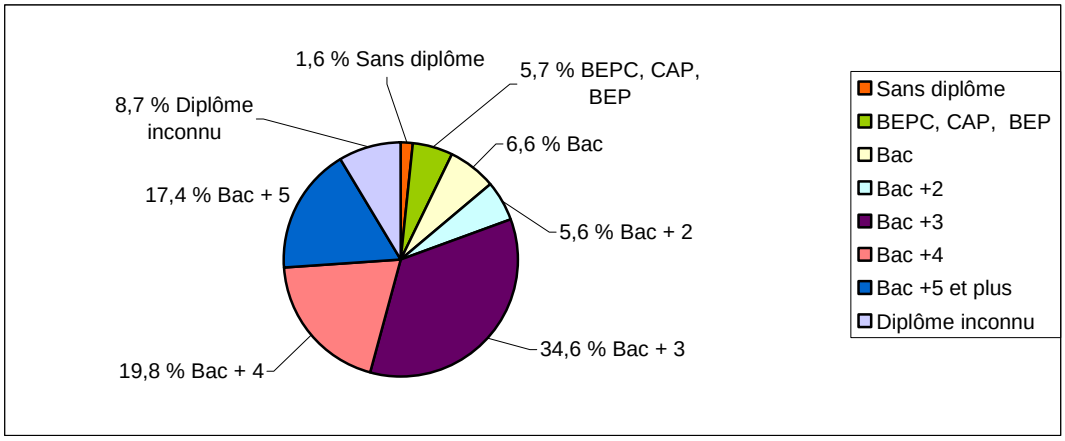
	Concours niveau A	Concours niveau B	Concours niveau C	Total
Candidats extérieurs à la fonction publique	**15 353**	**1 668**	**3 986**	**21 007**
Origine FPE				
Titulaires catégorie A	979	11	2	992
Titulaires catégorie B	399	45	2	446
Titulaires catégorie C	46	337	62	445
s/ Total titulaires	*1 424*	*393*	*66*	*1 883*
Agents contractuels	2 882	485	623	3 990
s/ Total FPE	**4 306**	**878**	**689**	**5 873**
Origine FPT tous statuts	**50**	**26**	**12**	**88**
Origine FPH tous statuts	**21**	**14**	**6**	**41**
Catégorie indéterminée	**472**	**1 537**	**872**	**2 881**
Total général	**20 202**	**4 123**	**5 565**	**29 890**
Dont ressortissants de l'Union européenne	*67*	*30*	*42*	*139*
Total général (pour mémoire) résultats estimés (1)	***20 213***	***4 227***	***5 877***	***30 317***

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

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

(1) Le ministère de l'Écologie, Énergie, Développement durable et Aménagement du territoire n'a pas pu fournir tous les résultats de concours en 2009. Les résultats partiels portent sur 580 résultats de concours sur un total de 589 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.

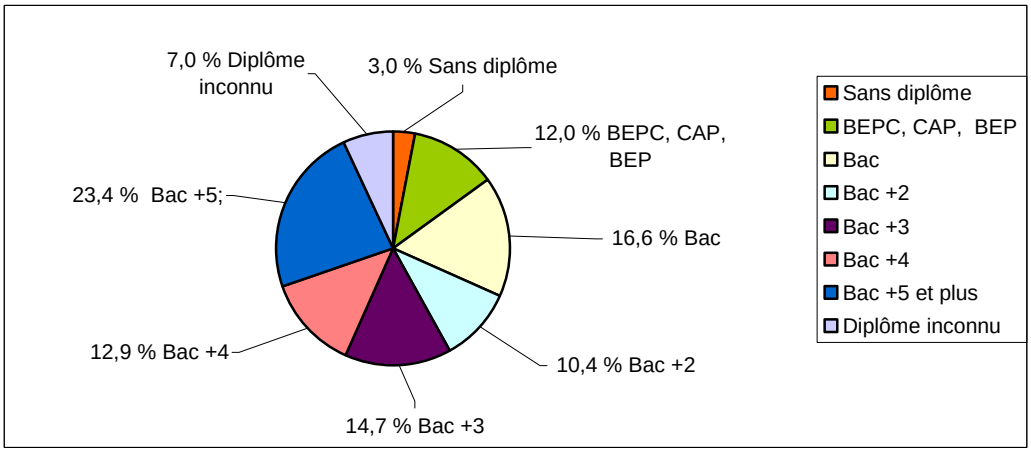
Graphique 3.1-1 : Niveau de diplôme des candidats effectivements recrutés en 2009, sur champ partiel (1)



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

(1) Le ministère de l'Écologie, Énergie, Développement durable et Aménagement du territoire n'a pas pu fournir tous les résultats de concours en 2009. Les résultats partiels portent sur 580 résultats de concours sur un total de 589 organisés.

Graphique 3.1-2 : Niveau de diplôme des candidats effectivements recrutés hors Éducation nationale en 2009, sur champ partiel (1)



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

(1) Le ministère de l'Écologie, Énergie, Développement durable et Aménagement du territoire n'a pas pu fournir tous les résultats de concours en 2009. Les résultats partiels portent sur 580 résultats de concours sur un total de 589 organisés.

Tableau 3.1-5 : Répartition des candidats effectivement recrutés en 2009 par ministère et voie d'accès

Ministères	Concours externe	Concours unique	3ème concours	Externe sans concours	Pacte	Total
Affaires étrangères et européennes	69				9	78
Agriculture et Pêche	562	115			12	689
Ministères économique et financier : Budget, Comptes publics et Fonction publique ; Économie, Industrie et Emploi	2 791	87		22	193	3 093
Culture et Communication	103					103
Défense	97	86		55	21	259
Écologie, Énergie, Développement durable et Aménagement du territoire						
résultats partiels (1)	624	27		8		659
résultats estimés (1)	*933*	*54*		*66*	*33*	*1 086*
Ministères de l'enseignement : Éducation nationale ; Enseignement supérieur et Recherche	17 978	1 166	322	692	104	20 262
Immigration, Intégration et Développement solidaire ; Intérieur, Outre-mer et Collectivités territoriales	886		7	290	20	1 203
Justice	2 501	40	36	100		2 677
Ministères sociaux :						
Santé, Jeunesse, Sports et Vie associative	182	124	1			307
Travail, Relations sociales, Famille et Solidarité	97					97
Services du Premier ministre	410		53			463
Total résultats partiels (1)	**26 300**	**1 645**	**419**	**1 167**	**359**	**29 890**
Total résultats estimés (1)	**26 609**	**1 672**	**419**	**1 225**	**392**	**30 317**
dont :						
Concours interministériels	457		53			510
Hors ÉNA et IRA	*47*					*47*
ÉNA	*40*		*8*			*48*
IRA	*370*		*45*			*415*
EPST	488	901			12	1 401

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

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

(1) Le ministère de Écologie, Énergie, Développement durable et Aménagement du territoire n'a pas pu fournir tous les résultats de concours en 2009. Les résultats partiels portent sur 580 résultats de concours sur un total de 589 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.

Tableau 3.1-6 : Ensemble des recrutements externes 2009 dont le nombre de candidats admis sur liste principale est supérieur à 200

	Postes offerts	Inscrits	Présents	Admis	Recrutés	Taux de sélectivité
Catégorie A						
Professeur des écoles classe normale	7 084	80 725	45 054	7084	7 084	6,4
Professeur certifié* de classe normale	5 387	39 528	27 445	5 373	5 249	5,1
Professeur agrégé de l'enseignement du second degré de classe normale	1 245	19 535	10 553	1 240	1 238	8,5
Professeur de lycée professionnel classe normale	1 318	14 681	8 536	1 301	1 114	6,6
Inspecteur du Trésor stagiaire	292	3 670	1 735	292	317	5,9
Attaché, élève d'Institut régional d'administration	415	7 180	3 860	415	415	9,3
Ingénieur d'études de 2ème classe (Éducation nationale)	414	19568	19384	368	368	52,7
Professeur d'éducation physique et sportive de classe normale	400	3313	2697	400	398	6,7
Inspecteur des impôts	452	4320	2245	442	470	5,1
Chargé de recherche 2ème classe du CNRS	219	4856	4200	212	279	19,8
Directeur de recherche 2ème classe du CNRS	270	1760	1760	267	277	6,6
Conseiller principal d'éducation	200	8930	4757	200	200	23,8
Catégorie B						
Gardien de la paix	246	17 160	11 875	249	459	47,7
Infirmier(e)	675	2131	1634	575	526	2,8
Contrôleur de 2ème classe des impôts	236	9239	6231	246	234	25,3
Technicien de recherche et de formation de classe normale (Éducation nationale)	360	3474	2113	348	348	6,1
Secrétaire classe normale administration scolaire et universitaire	436	16026	7763	431	460	18,0
Catégorie C						
Surveillant des services déconcentrés de l'administration pénitentiaire	943	24525	13907	1741	1810	8,0
Adjoint administratif 2ème classe	1491	84797	44428	2025	2068	21,9
Adjoint administratif 1ère classe	524	16325	10626	524	456	20,3
Adjoints techniques principal de recherche et formation du ministère Éducation nationale	263	2653	1781	223	223	8,0

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

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).

Tableau 3.2-1 : Recrutements déconcentrés par voie externe en 2009

	Postes offerts	Présents	Admis	Recrutés	Taux de sélectivité
Concours externe, dont :	**9 734**	**103 195**	**9 592**	**9 822**	**10,8**
Éducation nationale	8 850	85 929	8 699	8 664	9,9
Ministères économique et financier	682	7 821	681	909	11,5
Intérieur, Outre-mer et Collectivités territoriales	202	9 445	212	249	44,6
Concours unique	**724**	**2 303**	**635**	**586**	**3,6**
3ème concours	**286**	**2 714**	**286**	**286**	**9,5**
Externe sans concours	**924**	**30 612**	**1 406**	**1 034**	**21,8**
Pacte	**325**	**1 593**	**203**	**162**	**7,8**
Total déconcentrés (résultats globaux estimés) (2)	**12 305**	**nc**	**nc**	**12 202**	**nc**
Total recrutements externes (résultats globaux estimés) (1) (2)	**29 459**	**nc**	**nc**	**30 317**	**nc**
Part de concours déconcentrés (résultats globaux estimés) (en %)	41,8	nc	nc	40,2	nc
Total déconcentrés (résultats partiels) (2)	***11 993***	***140 417***	***12 122***	***11 890***	***11,6***
Total tous recrutements externes (résultats partiels) (1) (2)	***29 032***	***360 568***	***30 044***	***29 890***	***12,0***
Part de concours déconcentrés (en %) (2)	*41,3*	*38,9*	*40,3*	*39,8*	

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

Définition : Taux de sélectivité : présents/admis.

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

(2) Le ministère de l'Écologie, Énergie, Développement durable et Aménagement du territoire n'a pas pu fournir tous les résultats de concours en 2009. Les résultats partiels portent sur 589 résultats de concours sur un total de 593 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.

Tableau 3.2-2 : Recrutements externes déconcentrés par catégorie et par type d'accès en 2009

Type de concours	Catégorie A	Catégorie B	Catégorie C	Total
Concours externe	7 505	866	1 451	9 822
Externe sans concours	0	0	1 034	1 034
Concours unique	0	522	64	586
3ème concours	286	0	0	286
Pacte	0	0	162	162
Total déconcentrés (résultats globaux estimés) (2)	**7 791**	**1 388**	**3 023**	**12 202**
Total tous recrutements externes (résultats globaux estimés) (1) (2)	**20 213**	**4 227**	**5 877**	**30 317**
Part des concours déconcentrés (résultats globaux estimés) (2) (en %)	38,5	32,8	51,4	40,2
Total déconcentrés (résultats partiels) (2)	***7 791***	***1 388***	***2 711***	***11 890***
Total tous recrutements externes (résultats partiels) (1) (2)	***20 202***	***4 123***	***5 565***	***29 890***
Part des concours déconcentrés (résultats partiels) (2) (en %)	*38,6*	*33,7*	*48,7*	*39,8*

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

Définition : Taux de sélectivité : présents/admis.

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

(2) Le ministère de l'Écologie, Énergie, Développement durable et Aménagement du territoire n'a pas pu fournir tous les résultats de concours en 2009. Les résultats partiels portent sur 580 résultats de concours sur un total de 589 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.

Tableau 3.3-1 : Évolution du nombre d'inscrits, de présents, d'admis et taux de sélectivité aux concours externes des IRA de 2001 à 2010

Années	Concours	Inscrits	Présents	Admissibles	Admis	Liste complémentaire	Taux de sélectivité
	Externe	4 368	2 319	825	371	129	6,3
	Troisième concours (1) (2)	207	111	70	30	11	3,7
2001	Analyste externe	114	46	25	14	0	3,3
	Analyste 3ème concours (1) (2)	13	4	2	1	0	4,0
	Total	**4 702**	**2 480**	**922**	**416**	**140**	**6,0**
	Externe	5 250	2 735	849	360	157	7,6
	Troisième concours (1) (2)	292	126	74	40	14	3,2
2002	Analyste externe	284	89	46	24	6	3,7
	Analyste 3ème concours (1) (2)	30	11	6	3	2	3,7
	Total	**5 856**	**2 961**	**975**	**427**	**179**	**6,9**
	Externe	5 235	2 584	856	370	76	7,0
	Troisième concours (1) (2)	266	115	77	40	16	2,9
2003	Analyste externe	394	155	34	15	8	10,3
	Analyste 3ème concours (1) (2)	55	17	8	2	3	8,5
	Total	**5 950**	**2 871**	**975**	**427**	**103**	**6,7**
	Externe	7 109	3 434	952	345	164	10,0
	Troisième concours (1) (2)	419	204	107	54	20	3,8
2004	Analyste externe	445	119	29	10	7	11,9
	Analyste 3ème concours (1) (2)	66	17	7	1	3	17,0
	Total	**8 039**	**3 774**	**1 095**	**410**	**194**	**9,2**
	Externe	7 666	4 034	1 182	403	244	10,0
	Troisième concours (1) (2)	458	202	122	60	24	3,4
2005	Analyste externe	395	66	19	7	3	9,4
	Analyste 3ème concours (1) (2)	51	10	6	1	3	10,0
	Total	**8 570**	**4 312**	**1 329**	**471**	**274**	**9,2**
	Externe	7 140	3 578	966	385	193	9,3
	Troisième concours (1) (2)	500	233	112	60	19	3,9
2006	Analyste externe	381	68	23	11	5	6,2
	Analyste 3ème concours (1) (2)	42	8	3	2	0	4,0
	Total	**8 063**	**3 887**	**1 104**	**458**	**217**	**8,5**
	Externe	5 700	2 996	1136	450	192	6,7
	Troisième concours (1) (2)	323	164	98	48	10	3,4
2007	Analyste externe	151	41	21	11	3	3,7
	Analyste 3ème concours (1) (2)	24	7	4	2	1	3,5
	Total	**6 198**	**3 208**	**1 259**	**511**	**206**	**6,3**
	Externe	5 403	3 009	994	352	192	8,5
	Troisième concours (1) (2)	444	337	119	40	18	8,4
2008	Analyste externe	76	27	12	8	0	3,4
	Analyste 3ème concours (1) (2)	17	5	3	2	1	2,5
	Total	**5 940**	**3 378**	**1 128**	**402**	**211**	**8,4**
	Externe	6 571	3 418	899	370	146	9,2
2009 (3)	Troisième concours (1) (2)	609	442	119	45	65	9,8
	Total	**7 180**	**3 860**	**1 018**	**415**	**211**	**9,3**
	Externe	6765	3239	964	355	158	9,1
2010	Troisième concours (1) (2)	665	430	125	40	59	10,8
	Total	**7 430**	**3 669**	**1 089**	**395**	**217**	**9,3**

Sources : IRA, DGAFP, bureau des politiques de recrutement et de la formation.

Définition : taux de sélectivité : présents/admis.

(1) Concours administratif crée par la loi du 27 juillet 1991, réservé aux candidats justifiant d'une activité professionnelle dans le secteur privé ou d'un mandat de membre d'une assemblée élue d'une collectivité territoriale.

(2) Organisé pour la première fois en 1993 pour le concours généraliste et en 1999 pour le concours d'analyste.

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

Tableau 3.3-2 : Évolution du nombre d'inscrits, de présents, d'admis aux concours externe et 3ème concours d'attachés territoriaux de 1997 à 2009

Années	Concours	Postes ouverts	Inscrits	Présents	Admis	Taux de sélectivité
1997	Externe	1 026	14 145	7 178	751	9,6
1999	Externe	1 402	14 081	7 236	1 135	6,4
2000	Externe	1 312	12 652	7 714	1 175	6,6
2001	Externe	1 284	12 074	7 433	1 055	7,0
2002	Externe	1 391	13 113	7 713	1 193	6,5
2003	Externe	1 682	14 237	9 279	1 456	6,4
2004	Externe	1 838	19 458	12 189	1 596	7,6
	3ème concours	254	1 335	1 018	197	5,2
	Total	**2 092**	**20 793**	**13 207**	**1 793**	**7,4**
2005	Externe	1 685	22 069	13 095	1 569	8,3
	3ème concours	218	1 931	1 337	209	6,4
	Total	**1 903**	**24 000**	**14 432**	**1 778**	**8,1**
2006	Externe	1 689	21 586	12 824	1 487	8,6
	3ème concours	227	2 116	1 508	223	6,8
	Total	**1 916**	**23 702**	**14 332**	**1 710**	**8,4**
2007	Externe	1 414	19 601	10 334	1 288	8,0
	3ème concours	183	2 153	1 508	181	8,3
	Total	**1 597**	**21 754**	**11 842**	**1 469**	**8,1**
2008	Externe	1 420	16 316	9 025	1 231	7,3
	3ème concours	232	1917	1 333	220	6,1
	Total	**1 652**	**18 233**	**10 358**	**1 451**	**7,1**
2009	Externe	1 359	16 393	8 824	1 197	7,4
	3ème concours	232	1 802	1 235	214	5,8
	Total	**1 591**	**18 195**	**10 059**	**1 411**	**7,1**

Source : Observatoire de l'emploi public territorial, CNFPT.

Définition : taux de sélectivité : présents/admis.

Nota bene : les chiffres pour 2010 n'ont pas été transmis.

Tableau 3.3-3 : Évolution du nombre d'inscrits, de présents, d'admis au concours externe d'attaché d'administration hospitalière de 2002 à 2010

	Postes ouverts	Inscrits	Présents	Admis	Taux de sélectivité
2002	102	827	545	102	5,3
2003	73	1 395	581	78	7,4
2004	61	1 257	717	62	11,6
2005 (2)	0	0	0	0	0,0
2006	60	1 200	630	62	10,2
2007 (1)	50	1 000	486	56	8,7
2008	38	426	221	41	5,4
2009	15	470	236	15	15,7
2010	23	453	265	23	11,5

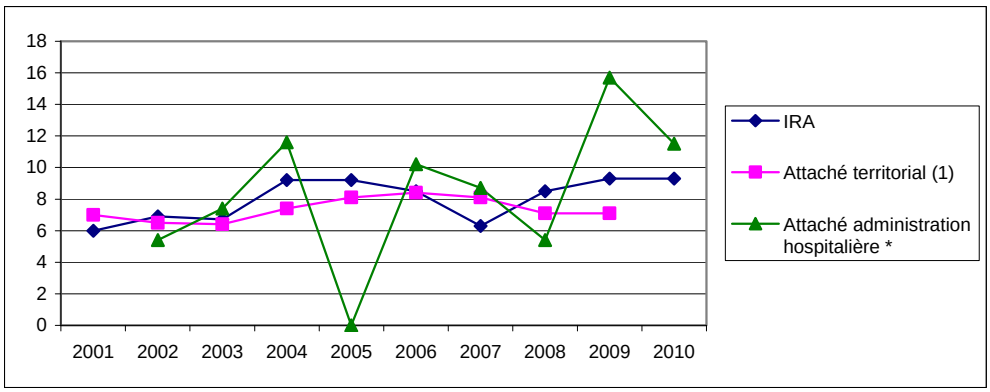
Source : Centre National de Gestion de la fonction publique hospitalière (CNG).

Définition : taux de sélectivité : présents/admis.

(1) Pour 2007, le nombre d'admis est supérieur au nombre de postes offerts car il tient compte de la liste complémentaire.

(2) En 2005, le concours n'a pas eu lieu.

Graphique 3.3-1 : Taux de sélectivité comparés entre les concours externes niveau attaché de 2001 à 2010



Sources : CNFPT, CNG, IRA. Traitement DGAFP, bureau des statistiques, des études et de l'évaluation.

Définition : taux de sélectivité : présents/admis.

* En 2005, le concours d'attaché hospitalier n'a pas eu lieu.

(1) Les chiffres pour 2010 n'ont pas été transmis.

Tableau 3.4-1 : Évolution du nombre de présents, d'admis et sélectivité du concours d'entrée à l'ÉNA de 1998 à 2010

		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	9,9	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
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	630	79	709
	Reçus	45	9	54
	Taux de sélectivité	14,0	8,8	13,1
2007	Présents	609	85	694
	Reçus	41	8	49
	Taux de sélectivité	14,0	9,0	14,1
2008	Présents	553	70	623
	Reçus	40	8	48
	Taux de sélectivité	13,0	8,0	13,0
2009	Présents	543	76	619
	Reçus	40	8	48
	Taux de sélectivité	13,0	9,0	13,0
2010	Présents	579	101	680
	Reçus	40	8	48
	Taux de sélectivité	14,5	12,6	14,2

Source : ÉNA.

Définition : taux de sélectivité : présents/admis.

Tableau 3.4-2 : Administrateur territorial : évolution du nombre de présents, d'admis et taux de sélectivité au concours externe et 3ème concours d'entrée à l'INET de 1998 à 2010

	Postes offerts	Inscrits	Présents	Admis	Taux de sélectivité
1998 Externe	20	1 837	472	20	23,6
1999 Externe	15	856	184	14	13,1
2000 Externe	20	836	186	20	9,3
2001 Externe	25	747	180	24	7,5
2002 Externe	25	1 108	339	25	13,6
2003 Externe	23	1 299	389	23	16,9
3ème concours	5	54	35	5	7,0
Total	**28**	**1 353**	**424**	**28**	**15,1**
2004 Externe	27	1 846	392	27	14,5
3ème concours	6	103	53	6	8,8
Total	**33**	**1 949**	**445**	**33**	**13,5**
2005 Externe	27	1 133	373	27	13,8
3ème concours	6	102	58	6	9,7
Total	**33**	**1 235**	**431**	**33**	**13,1**
2006 Externe	27	1 360	325	27	12,0
3ème concours	6	102	46	6	7,7
Total	33	1 462	371	33	11,2
2007 Externe	30	1 340	373	30	12,4
3ème concours	6	99	50	6	8,3
Total	**36**	**1 439**	**423**	**36**	**11,8**
2008 Externe	32	1 569	404	32	12,6
3ème concours	7	93	42	7	6,0
Total	**39**	**1 662**	**446**	**39**	**11,4**
2009 Externe	30	1 613	413	30	13,8
3ème concours	6	74	26	6	4,3
Total	**36**	**1 687**	**439**	**36**	**12,2**
2010 Externe	30	1 320	326	30	10,9
3ème concours	6	84	46	6	7,7
Total	**36**	**1404**	**372**	**36**	**10,3**

Source : Observatoire de l'emploi public territorial, CNFPT.

Définition : taux de sélectivité : présents/admis.

Tableau 3.4-3 : Directeur d'hôpital : évolution du nombre de présents, d'admis et taux de sélectivité du concours externe de directeur d'hôpital de 1998 à 2010

	Postes offerts	Inscrits	Présents	Admis	Taux de sélectivité
1998	38	1463	606	38	15,9
1999	45	1094	438	45	9,7
2000	52	991	404	52	7,8
2001	52	824	383	52	7,4
2002	52	706	366	52	7,0
2003	58	774	370	60	6,2
2004	58	889	439	58	7,6
2005	58	1 021	470	58	8,1
2006	58	1 039	463	58	8,0
2007	31	825	269	31	8,7
2008	39	510	268	39	6,9
2009	32	484	253	32	7,9
2010	30	570	283	30	9,4

Source : Centre national de gestion de la fonction publique hospitalière (CNG).

Définition : taux de sélectivité : présents/admis.

Tableau 3.4-4 : Évolution du nombre de présents, d'admis et taux de sélectivité au concours externe de directeur d'établissement de 1998 à 2010

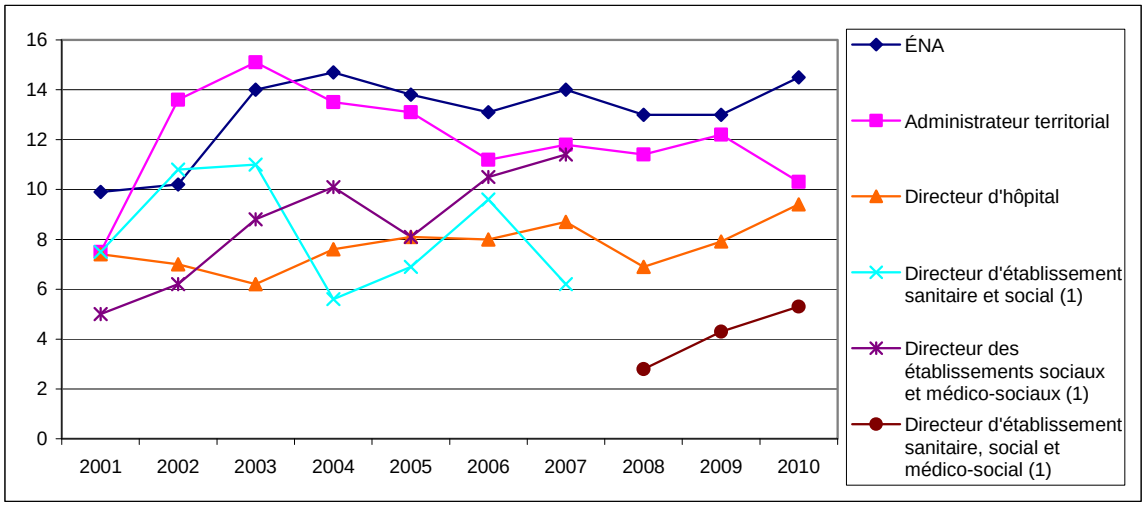
		Postes offerts	Inscrits	Présents	Admis	Taux de sélectivité
1998	Directeur d'établissement sanitaire et social	15	452	301	15	20,1
1999	Directeur d'établissement sanitaire et social	20	548	280	20	14,0
2000	Directeur d'établissement sanitaire et social	20	465	233	22	10,6
2001	Directeur d'établissement sanitaire et social	20	442	166	22	7,5
	Directeur des établissements sociaux et médico-sociaux	10	161	65	13	5,0
2002	Directeur d'établissement sanitaire et social	25	477	269	25	10,8
	Directeur des établissements sociaux et médico-sociaux	15	230	106	17	6,2
2003	Directeur d'établissement sanitaire et social	25	436	276	25	11,0
	Directeur des établissements sociaux et médico-sociaux	20	362	193	22	8,8
2004	Directeur d'établissement sanitaire et social	50	669	372	66	5,6
	Directeur des établissements sociaux et médico-sociaux	25	524	252	25	10,1
2005	Directeur d'établissement sanitaire et social	50	773	423	61	6,9
	Directeur des établissements sociaux et médico-sociaux	25	577	259	32	8,1
2006	Directeur d'établissement sanitaire et social	50	876	479	50	9,6
	Directeur des établissements sociaux et médico sociaux	25	682	263	25	10,5
2007	Directeur d'établissement sanitaire et social	50	576	323	52	6,2
	Directeur des établissements sociaux et médico-sociaux	25	438	285	25	11,4
2008	Directeur d'établissement sanitaire, social et médico-social (1)	60	316	130	46	2,8
2009	Directeur d'établissement sanitaire, social et médico-social	45	348	189	44	4,3
2010	Directeur d'établissement sanitaire, social et médico-social	40	411	212	40	5,3

Source : Centre national de gestion de la fonction publique hospitalière (CNG).

Définition : taux de sélectivité : présents/admis.

(1) À partir de 2008, le corps de directeur d'établissement sanitaire et social a fusionné avec celui de directeur des établissements sociaux et médico-sociaux. Le nouvel intitulé est : directeur d'établissement sanitaire, social et médico-social.

Graphique 3.4-1 : Taux de sélectivité comparés des concours externes niveau administrateur de 2001 à 2010



Sources : ÉNA, CNFPT, CNG. Traitement DGAFP, bureau des statistiques, des études et de l'évaluation.

Définition : taux de sélectivité : présents/admis.

(1) À partir de 2008, le corps de directeur d'établissement sanitaire et social a fusionné avec celui de directeur des établissements sociaux et médico-sociaux. Le nouvel intitulé est : directeur d'établissement sanitaire, social et médico-social.

Thème 4 : Parcours professionnels

Fiche thématique 4.1 : Recrutements internes et promotion dans la fonction publique de l'État
Fiche thématique 4.2 : Recrutements déconcentrés internes dans la fonction publique de l'État
Fiche thématique 4.3 : Recrutement interne des attachés
Fiche thématique 4.4 : Recrutement interne des administrateurs
Fiche thématique 4.5 : Mobilités et promotion sociale des agents des ministères (voir texte infra)

Définitions et méthodes

Présents : candidats qui se sont présentés à la première épreuve du concours.
Admis : candidats admis sur liste principale.
Recrutés : candidats admis sur liste principale et sur liste complémentaire. Les recrutés ne sont recensés que depuis 1998.
Sélectivité : rapport du nombre de candidats présents sur le nombre d'admis.
Postes reversés des emplois réservés : les emplois réservés (permettant l'accès à la fonction publique à d'anciens militaires ou à des publics rencontrant des difficultés de santé, par exemple) non pourvus sont reversés aux autres concours.

Voies d'accès internes à la fonction publique de l'État :
- **Les concours internes** sont ouverts aux fonctionnaires et aux agents publics en activité ayant accompli une certaine durée de service dans les conditions prévues par les statuts particuliers.
- **Les examens professionnels** permettent aux fonctionnaires, dans les conditions prévues par les statuts particuliers, l'accès à un grade supérieur à celui du corps auquel ils appartiennent ou l'accès à un corps supérieur.
- Les derniers recrutements par titularisation ont été ouverts dans le cadre du plan de résorption de l'emploi précaire. La loi n° 2001-2 du 3 janvier 2001, dite « loi Sapin », relative à la résorption de l'emploi précaire prévoyait trois modalités : des recrutements sans concours pour l'accès aux corps classés en échelle 2 de rémunération, l'ouverture de concours réservés et d'examens professionnels pendant une durée maximum de cinq ans.

Pour chacune des administrations ont été recensés les concours du ministère et ceux des établissements publics sous sa tutelle :
- **Affaires étrangères et européennes** : Office français de protection des réfugiés et apatrides (Ofpra).
- **Agriculture et Pêche** : Office national des forêts (ONF), Office interprofessionnel des céréales (ONIC).
- **Défense** : Anciens combattants, Institut national des invalides (INI), Office national des anciens combattants et victimes de guerre (ONAC).
- **Ministères économique et financier** : Caisse des dépôts et consignations (CDC).
- **Ministères sociaux** : Instituts nationaux des jeunes sourds (INJS), Instituts nationaux des jeunes aveugles (INJA)
- **Écologie, Énergie, Développement durable et Aménagement du territoire** : Institut géographique national (IGN), Météo-France.

Établissements publics scientifiques et techniques : Institut national de la recherche agronomique (INRA), Institut national de la recherche en informatique et en automatique (Inria), Centre national de la recherche scientifique (CNRS), Institut de recherche pour le développement (IRD), Institut national de la santé et de la recherche médicale (Inserm), Institut national d'études démographiques (INED), Institut national de recherche sur les transports et leur sécurité (Inrets), Centre national du machinisme agricole du génie rural des eaux et forêts (Cemagref).

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

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

Tableau 4.1-1 : Concours interne : nombre de candidats admis sur liste principale et effectivement recrutés de 1998 à 2009

Années	Postes offerts	Admis	Recrutés	Taux de sélectivité
1998	19 459	17 313	17 626	6,4
1999	19 084	17 778	18 037	6,4
2000	21 224	19 785	20 411	6,1
2001	22 903	19 527	20 346	7,0
2002	23 116	21 212	22 434	6,0
2003	18 927	17 172	18 022	7,2
2004	16 391	15 014	15 596	7,8
2005	14 960	13 640	13 980	8,5
2006	14 164	13 051	13 317	9,1
2007	13 104	12 744	13 354	8,9
2008 (résultats globaux estimés) (1)	12 827	nc	12 474	nc
2008 (résultats partiels) (1)	12 670	11 913	12 317	8,9
2009 (résultats globaux estimés) (1)	10 322	nc	10 536	nc
2009 (résultats partiels) (1)	10 268	9 790	10 482	9,7

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

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), ainsi qu'en 2009 (Écologie, Énergie, Développement durable et Aménagement du territoire). Les résultats partiels portent en 2008 sur 544 résultats de concours (internes et examens professionnels) sur un total de 562 organisés, et en 2009 sur 500 concours pour 507 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.

Tableau 4.1-2 : Examens professionnels : nombre de candidats admis sur liste principale et effectivement recrutés de 1998 à 2009

Années	Postes offerts	Admis	Recrutés	Taux de sélectivité
1998	3 023	2 605	2 695	7,5
1999	2 666	2 223	2 316	7,4
2000	3 161	2 144	2 226	7,3
2001	3 905	3 205	3 297	5,9
2002	3 645	2 963	2 911	7,0
2003	3 349	2 858	2 860	6,5
2004	3 746	3 225	3 041	6,0
2005	4 317	3 671	3 572	7,0
2006	3 251	2 831	2 844	7,9
2007	4 591	4 165	4 181	6,5
2008 (résultats globaux estimés) (1)	6 044	nc	5 701	nc
2008 (résultats partiels) (1)	5 795	5 414	5 452	5,3
2009 (résultats globaux estimés) (1)	5 257	nc	4 886	nc
2009 (résultats partiels) (1)	4 935	4 504	4 564	6,1

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

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), ainsi qu'en 2009 (Écologie, Énergie, Développement durable et Aménagement du territoire). Les résultats partiels portent en 2008 sur 544 résultats de concours (internes et examens professionnels) sur un total de 562 organisés, et en 2009 sur 500 résultats pour 507 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.

Tableau 4.1-3 : Titularisation avec et sans concours dans le cadre de la loi de résorption de l'emploi précaire n° 2001-2 du 3 janvier 2001 : 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 : enquêtes annuelles Bilan des recrutements dans la fonction publique de l'État, DGAFP, bureau des statistiques, des études et de l'évaluation.

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.

Tableau 4.1-4 : Recrutements internes et examens professionnels en 2009

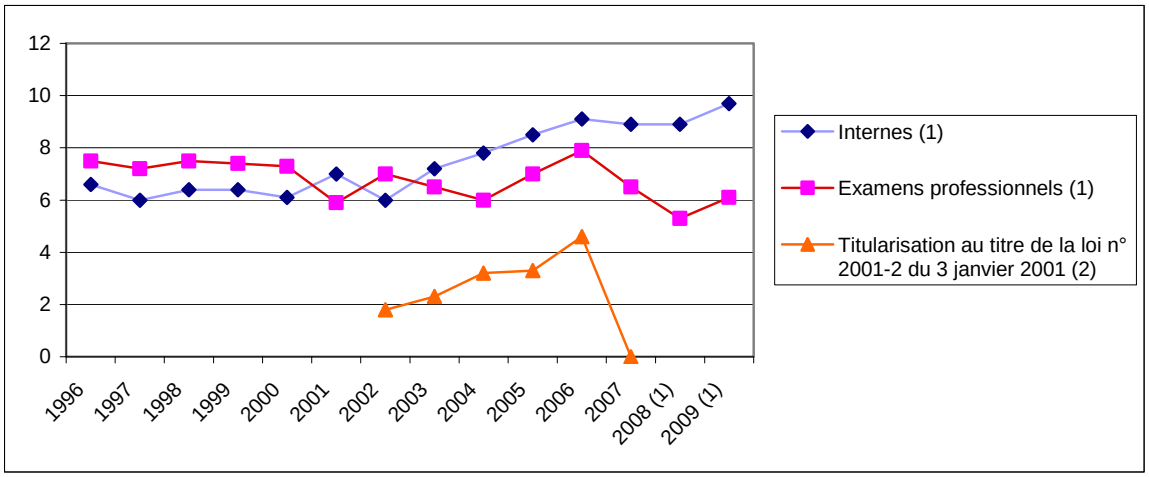
		Résultats globaux estimés			Résultats partiels							
		Postes résutats estimés (1)	Recrutés résultats estimés (1)	Part des recrutements (résultats estimés en %)	Postes	Emplois réservés	Emplois réservés reversés	Présents	Admis	Recrutés	Taux de sélectivité	Part des recrutements (en %)
Concours internes et examens professionnels												
Concours internes	A	5 681	5 484		5 678	0	0	52 067	5 371	5 481	9,7	
	B	3 451	3 823		3 400	57	14	31 190	3 267	3 772	9,5	
	C	1 190	1 229		1 190	12	2	11 567	1 152	1 229	10,0	
Total concours internes		**10 322**	**10 536**	**68,3**	**10 268**	**69**	**16**	**94 824**	**9 790**	**10 482**	**9,7**	**69,7**
Examens professionnels changement de corps	A	495	479		495	0	0	7 319	478	479	15,3	
	B	344	356		231	8	0	2 287	230	243	9,9	
Total		839	835	5,4	726	8	0	9 606	708	722	13,6	4,8
Examens professionnels changement de grade	A	1 019	1 012		1 019	0	0	3 904	1 011	1 012	3,9	
	B	2 522	2 413		2 313	0	0	11 087	2 170	2 204	5,1	
	C	877	626		877	0	0	2 838	615	626	4,6	
Total		4 418	4 051	26,3	4 209	0	0	17 829	3 796	3 842	4,7	25,5
Total examens professionnels		**5 257**	**4 886**	**31,7**	**4 935**	**8**	**0**	**27 435**	**4 504**	**4 564**	**6,1**	**30,3**
Total concours internes et examens professionnels		**15 579**	**15 422**	**100,0**	**15 203**	**77**	**16**	**122 259**	**14 294**	**15 046**	**8,6**	**100,0**

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

Définition : Taux de sélectivité : présents/admis.

(1) Le ministère de l'Écologie, Énergie, Développement durable et Aménagement du territoire n'a pas pu fournir tous les résultats de concours en 2009. Les résultats partiels portent sur 500 résultats de concours sur un total de 507 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.

Graphique 4.1-1 : Taux de sélectivité des concours internes, examens professionnels et titularisations de 1996 à 2009 (1)



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

Définition : Taux de sélectivité : présents/admis.

(1) Champ partiel : 500 concours pour lesquels les ministères ont répondu sur 507 organisés en 2009 ; 544 concours sur 562 organisés en 2008.

(2) Le plan de titularisation (résorption de l'emploi précaire) a pris fin en janvier 2006.

Tableau 4.1-5 : Nombre de candidats effectivement recrutés par voie interne par catégorie et par sexe selon le type de sélection en 2009

	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)	**7 195**	**2 556**	**6 317**	**0**	**2 067**	**15 579**	**2 556**
Total recrutés (résultats estimés) (2)	***6 975***	**2 410**	***6 592***	**0**	***1 855***	**15 422**	**2 410**
Postes offerts (résultats partiels) (2)	**7 192**	**2 556**	**5 944**	**0**	**2 067**	**15 203**	***2 556***
Total recrutés (résultats partiels) (2)	**6 972**	**2 410**	**6 219**	**0**	**1 855**	**15 046**	***2 410***
Hommes (résultats partiels)	2 947	902	2 633	0	640	6 220	*902*
Femmes (résultats partiels)	4 025	1 508	3 586	0	1 215	8 826	*1 508*
Taux de sélectivité	9,2	9,4	7,8	*0,0*	8,1	8,5	9,4
Dont Concours interne							
Postes offerts (résultats estimés) (2)	**5 681**	**2556**	**3 451**	**0**	**1 190**	**10 322**	**2556**
Total recrutés (résultats estimés) (2)	**5 484**	**2410**	**3 823**	**0**	**1 229**	**10 536**	**2410**
Postes offerts (résultats partiels) (2)	**5 678**	**2 556**	**3 400**	**0**	**1 190**	**10 268**	***2 556***
Total recrutés (résultats partiels) (2)	**5 481**	**2 410**	**3 772**	**0**	**1 229**	**10 482**	***2 410***
Hommes (résultats partiels)	2 284	902	1 575	0	350	4 209	*902*
Femmes (résultats partiels)	3 197	1 508	2 197	0	879	6 273	*1 508*
Taux de sélectivité	9,7	9,4	9,5	*0,0*	10,0	9,7	9,4
Dont Examen professionnel							
Postes offerts (résultats estimés) (2)	**1 514**	**0**	**2 866**	**0**	**877**	**5 257**	
Total recrutés (résultats estimés) (2)	**1 491**	**0**	**2 769**	**0**	**626**	**4 886**	
Postes offerts (résultats partiels) (2)	**1 514**	**0**	**2 544**	**0**	**877**	**4 935**	**0**
Total recrutés (résultats partiels) (2)	**1 491**	**0**	**2 447**	**0**	**626**	**4 564**	**0**
Hommes (résultats partiels)	663	0	1 058	0	2 011	2 011	0
Femmes (résultats partiels)	828	0	1 389	0	2 553	2 553	0
Taux de sélectivité	*7,5*	*0,0*	*5,6*	*0,0*	*4,6*	*6,1*	*0,0*
Examen professionnel (avec changement de corps) - loi 84-16 art 26							
Postes offerts (résultats estimés) (2)	495	0	344	0	0	*839*	
Total recrutés (résultats estimés) (2)	479	0	356	0	0	*835*	
Postes offerts (résultats partiels) (2)	495	0	231	0	0	726	0
Total recrutés (résultats partiels) (2)	479	0	243	0	0	722	0
Hommes (résultats partiels)	221	0	115	0	0	336	0
Femmes (résultats partiels)	258	0	128	0	0	386	0
Taux de sélectivité	15,3	0,0	9,9	0,0	0,0	13,6	*0,0*
Examen professionnel (avec changement de grade) - loi 84-16 art 58							
Postes offerts (résultats estimés) (2)	1019	0	2 522	0	877	*4 418*	
Total recrutés (résultats estimés) (2)	1012	0	2 413	0	626	*4 051*	
Postes offerts (résultats partiels) (2)	1019	0	2 313	0	877	4 209	0
Total recrutés (résultats partiels) (2)	1012	0	2 204	0	626	3 842	0
Hommes (résultats partiels)	442	0	943	0	290	1675	0
Femmes (résultats partiels)	570	0	1261	0	336	2167	0
Taux de sélectivité	3,9	0,0	5,1	0,0	4,6	4,7	*0,0*

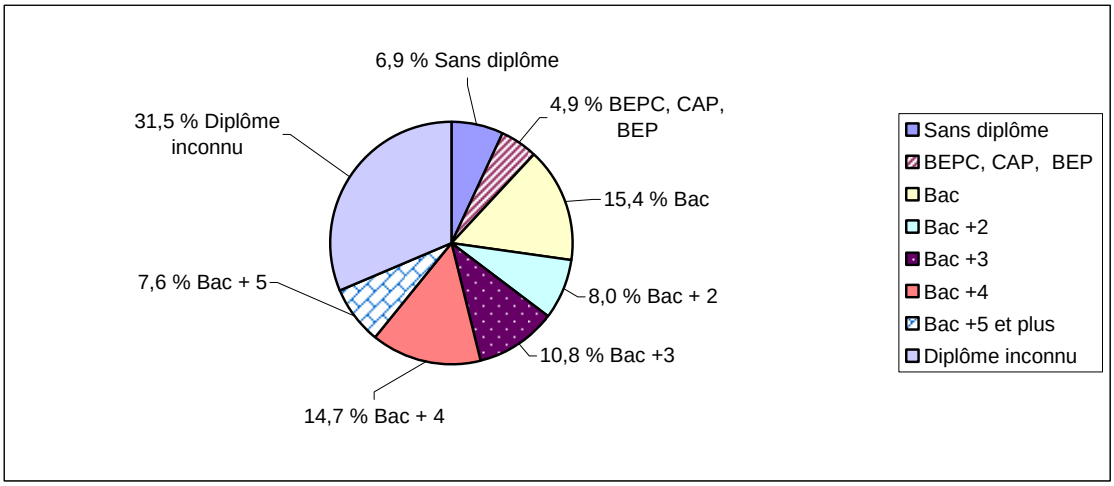
Source : enquêtes annuelles Bilan des recrutements dans la fonction publique de l'État, DGAFP, bureau des statistiques, des études et de l'évaluation.

Définition : Taux de sélectivité : présents/admis.

(1) Postes d'enseignants.

(2) Le ministère de l'Écologie, Énergie, Développement durable et Aménagement du territoire n'a pas pu fournir tous les résultats de concours en 2009. Les résultats partiels portent sur 500 résultats de concours sur un total de 507 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.

Graphique 4.1-2 : Niveau de diplôme des candidats recrutés en 2009, sur champ partiel (1)

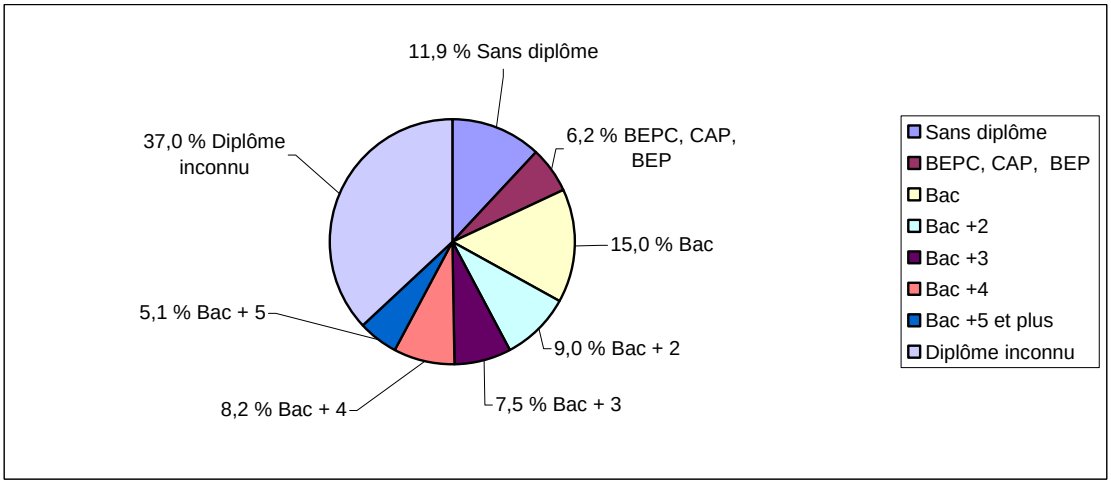


Source : enquêtes annuelles Bilan des recrutements dans la fonction publique de l'État, DGAFP, bureau des statistiques, des études et de l'évaluation.

(1) Le ministère de l'Écologie, Énergie, Développement durable et Aménagement du territoire n'a pas pu fournir tous les résultats de concours en 2009. Les résultats partiels portent sur 500 concours sur un total de 507 organisés.

Graphique 4.1-3 : Niveau de diplôme des candidats recrutés hors Éducation nationale en 2009, sur champ partiel (1)

(en %)



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

(1) Le ministère de l'Écologie, Énergie, Développement durable et Aménagement du territoire n'a pas pu fournir tous les résultats de concours en 2009. Les résultats partiels portent sur 500 concours sur un total de 507 organisés.

Tableau 4.1-6 : Ensemble des recrutements et sélections internes dont le nombre de candidats admis sur liste principale est supérieur à 200 en 2009

	Postes offerts	Inscrits	Présents	Admis	Recrutés	Taux de sélectivité
Catégorie A						
Professeur des écoles classe normale	889	2 891	1 358	704	798	1,9
Professeur agrégé de l'enseignement du second degré	760	15 219	10 675	755	752	14,1
Personnel de direction de 2ème classe établissement d'enseignement Éducation nationale	740	3 770	3 539	740	696	4,8
Professeur certifié de classe normale	620	10 534	7 117	607	588	11,7
Attaché principal d'administration centrale	459	2 543	2 087	451	452	4,6
Attaché principal 2ème classe administration sco. et universitaire	302	1 153	829	302	302	2,7
Attaché, élève d'Institut régional d'administration	265	4 792	3 684	265	265	13,9
Inspecteur des impôts	239	3 328	2 766	240	223	11,5
Professeur de lycée professionnel classe normale	220	3 706	2 410	220	211	11,0
Assistant ingénieur du ministère de l'Éducation nationale	204	4 553	4 503	182	182	24,7
Catégorie B						
Contrôleur principal du Trésor	661	1 560	1 454	661	661	2,2
Secrétaire administratif de classe exceptionnelle	482	3 066	2 693	479	479	5,6
Secrétaire classe normale administration scolaire et universitaire	424	9 785	6 089	423	516	14,4
Technicien supérieur principal de l'équipement	382	756	654	250	250	2,6
Contrôleur 2ème classe des impôts	337	4 027	3 116	334	374	9,3
Technicien de recherche et de formation classe normale Éducation nationale	317	2 794	2 760	315	315	8,8
Contrôleur du Trésor de 2ème classe	285	2 609	1 888	285	285	6,6
Secrétaire classe except. administration scolaire et universitaire	260	3 261	2 612	260	260	10,0
Gardien de la paix	237	4 940	4 548	241	551	18,9
Secretaires administratifs classe normale administration centrale	219	6 067	3 750	209	206	17,9
Catégorie C						
Adjoint administratif 1ère classe	943	6 743	4 972	728	723	6,8
Adjoints techniques principal 2ème classe de recherche du ministere Éducation nationale	243	1 967	1 935	232	232	8,3
Premier surveillant des services déconcentrés de l'administration pénitentiaire	210	2 301	1 841	210	221	8,8

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

Définition : Recrutements et sélections internes : concours internes, examens professionnels.

Définition : Taux de sélectivité : présents/admis.

Tableau 4.2-1 : Recrutements déconcentrés par voie interne en 2009

	Postes offerts	Présents	Admis	Recrutés	Taux de sélectivité
Concours internes (résultats partiels) (2)	**3 195**	**27 245**	**2 900**	**3 214**	**9,4**
Éducation nationale	2 584	21 754	2 286	2 516	9,5
Ministères économique et financier	437	2 867	438	494	6,5
Intérieur, Outre-mer et Collectivités locales	174	2 624	176	204	14,9
Examens professionnels (résultats partiels) (2)	**247**	**2 518**	**247**	**247**	**10,2**
Éducation nationale	247	2 518	247	247	10,2
Total déconcentrés (résultats partiels) (2)	**3 442**	**29 763**	**3 147**	**3 461**	**9,5**
Total recrutements internes (résultats partiels) (1) (2)	**15 203**	**122 259**	**14 294**	**15 046**	**8,6**
Part des concours déconcentrés (en %)	22,6	24,3	22,0	23,0	
Total déconcentrés (résultats globaux estimés) (2)	**3 684**	**nc**	**nc**	**3 574**	**nc**
Total recrutements internes (résultats globaux estimés(1) (2)	**15 579**	**nc**	**nc**	**15 422**	**nc**
Part des concours déconcentrés estimés (en %)	23,6	nc	nc	23,2	nc

Source : enquêtes annuelles Bilan des recrutements dans la fonction publique de l' É tat, DGAFP, bureau des statistiques, des études et de l'évaluation.

Définition : Taux de sélectivité : présents/admis.

(1) Ensemble des recrutements internes et examens professionnels.

(2) Le ministère de l'Écologie, Énergie, Développement durable et Aménagement du territoire n'a pas pu fournir tous les résultats de concours en 2009. Les résultats partiels portent sur 500 résultats de concours sur un total de 507 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.

Tableau 4.2-2 : Nombre de recrutés par voie de concours déconcentrés internes par catégorie hiérarchique et type de sélection en 2009

Type de sélection	Catégorie A	Catégorie B	Catégorie C	Total
Concours interne (résultats partiels) (2)	1 243	974	997	3 214
Examen professionnel (résultats partiels) (2)	0	247	0	247
Total déconcentrés (résultats partiels) (2)	**1 243**	**1 221**	**997**	**3 461**
Total recrutements internes (résultats partiels) (1) (2)	**6 972**	**6 219**	**1 855**	**15 046**
Part de concours déconcentrés résultats partiels (en %) (2)	17,8	19,6	53,7	23,0
Total déconcentrés estimés (2)	**1 243**	**1 334**	**997**	**3 574**
Total ensemble recrutements internes estimés(1)(2)	**6 975**	**6 592**	**1 855**	**15 422**
Part de concours déconcentrés estimés (en %) (2)	17,8	20,2	53,7	23,2

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

Définition : taux de sélectivité : présents/admis.

(1) Ensemble des recrutements internes et examens professionnels.

(2) Le ministère de l'Écologie, Énergie, Développement durable et Aménagement du territoire n'a pas pu fournir tous les résultats de concours en 2009. Les résultats partiels portent sur 500 résultats de concours sur un total de 507 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.

Tableau 4.3-1 : Évolution du nombre d'inscrits, de présents, d'admis et taux de sélectivité aux concours internes des Instituts régionaux d'administration de 2001 à 2010

Années	Concours	Inscrits	Présents	Admissibles	Admis	Liste complémentaire	Taux de sélectivité
2001	Interne	1 574	895	300	198	12	4,5
	Analyste interne	75	38	22	17	2	2,2
	Total	**1 649**	**933**	**322**	**215**	**14**	**4,3**
2002	Interne	1 842	887	339	215	39	4,1
	Analyste interne	86	54	25	17	0	3,2
	Total	**1 928**	**941**	**364**	**232**	**39**	**4,1**
2003	Interne	1 844	850	304	205	34	4,1
	Analyste interne	64	21	13	9	0	2,3
	Total	**1 908**	**871**	**317**	**214**	**34**	**4,1**
2004	Interne	1 869	1 022	349	210	32	4,9
	Analyste interne	98	33	18	7	5	4,7
	Total	**1 967**	**1 055**	**367**	**217**	**37**	**4,9**
2005	Interne	2 244	1 230	435	245	58	5,0
	Analyste interne	101	30	12	5	0	6,0
	Total	**2 345**	**1 260**	**447**	**250**	**58**	**5,0**
2006	Interne	2 627	1 403	442	255	36	5,5
	Analyste interne	113	40	17	7	4	5,7
	Total	**2 740**	**1 443**	**459**	**262**	**40**	**5,5**
2007	Interne	2 331	1 379	601	298	56	4,6
	Analyste interne	73	37	18	7	3	5,3
	Total	**2 404**	**1 416**	**619**	**305**	**59**	**4,6**
2008	Interne	3 883	3 108	626	250	100	12,4
	Analyste interne	63	30	12	6	2	5,0
	Total	**3 946**	**3 138**	**638**	**256**	**102**	**12,3**
2009	Interne	4 792	3 684	584	265	65	13,9
	Analyste interne (1)	-	-	-	-	-	
	Total	**4 792**	**3 684**	**584**	**265**	**65**	**13,9**
2010	**Interne**	**5 000**	**3 762**	**683**	**263**	**59**	**14,3**

Sources : IRA ; DGAFP, bureau des politiques de recrutement et de formation.

Définition : taux de sélectivité : présents/admis.

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

Tableau 4.3-2 : Évolution du nombre d'inscrits, de présents, d'admis au concours interne d'attachés territoriaux de 1997 à 2009 (1)

Années	Postes ouverts	Inscrits	Présents	Admis	Taux de sélectivité
1997	508	4 680	3 204	450	7,1
1999	704	4 913	3 235	598	5,4
2000	759	5 362	3 753	726	5,2
2001	742	5 719	3 850	668	5,8
2002	797	6 333	4 050	772	5,2
2003	946	6 386	4 526	981	4,6
2004	998	7 455	5 105	912	5,6
2005	825	8 484	5 366	782	6,9
2006	833	9 160	5 939	846	7,0
2007	685	10 471	6 468	750	8,6
2008	689	10 426	6 515	840	7,8
2009	674	10 372	6 196	753	8,2

Source : Observatoire de l'emploi public territorial, CNFPT.

Définition : taux de sélectivité : présents/admis.

(1) Les chiffres pour 2010 n'ont pas été transmis.

Tableau 4.3-3 : Évolution du nombre d'inscrits, de présents, d'admis au concours interne d'attaché d'administration hospitalière de 2002 à 2010

	Postes ouverts	Inscrits	Présents	Admis	Taux de sélectivité
2002	102	734	648	102	6,4
2003	73	1 035	506	68	7,4
2004	61	533	446	60	7,4
2005 (1)	0	0	0	0	0,0
2006	60	757	575	60	9,6
2007 (2)	50	700	485	56	8,7
2008 (2)	37	888	562	43	13,1
2009	15	469	347	15	23,1
2010	22	361	276	22	12,5

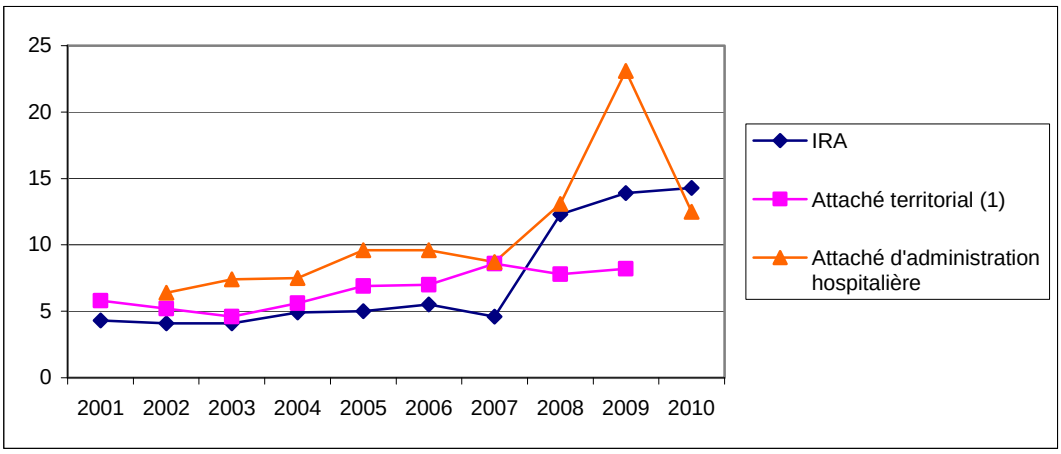
Source : Centre National de Gestion de la fonction publique hospitalière (CNG).

Définition : taux de sélectivité : présents/admis.

(1) En 2005, le concours n'a pas eu lieu.

(2) Le nombre d'admis est supérieur au nombre de postes offerts, car il tient compte de la liste complémentaire.

Graphique 4.3-1 : Taux de sélectivité comparés des concours internes niveau attaché de 2001 à 2010



Sources : IRA ; CNFPT ; CNG. Traitement DGAFP, bureau des statistiques, des études et de l'évaluation.

Définition : taux de sélectivité : présents/admis.

(1) Les chiffres pour 2010 n'ont pas été transmis.

Tableau 4.4-1 : Évolution du nombre de présents, d'admis et sélectivité du concours interne d'entrée à l'École nationale d'administration de 1998 à 2010

	Présents	Reçus	Taux de sélectivité
1998	237	41	5,8
1999	253	44	5,8
2000	295	48	6,2
2001	303	44	6,9
2002	307	47	6,5
2003	334	41	8,1
2004	346	37	9,4
2005	372	36	10,3
2006	355	36	9,9
2007	332	31	9,3
2008	311	32	9,7
2009	311	32	9,7
2010	260	32	8,1

Source : ÉNA.

Définition : taux de sélectivité : présents/admis.

Tableau 4.4-2 : 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 2010

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

Source : Observatoire de l'emploi public territorial, CNFPT.

Définition : taux de sélectivité : présents/admis.

Tableau 4.4-3 : Directeur d'hôpital : évolution du nombre de présents, d'admis et taux de sélectivité du concours interne de directeur d'hôpital de 1998 à 2010

	Postes offerts	Inscrits	Présents	Admis	Taux de sélectivité
1998	22	236	144	22	6,5
1999	25	222	129	25	5,2
2000	28	187	112	28	4,0
2001	28	188	112	28	4,0
2002	28	175	126	28	4,5
2003	32	190	127	30	4,2
2004	32	219	144	32	4,5
2005	32	228	128	32	4,0
2006	32	254	128	32	4,0
2007	29	225	127	29	4,4
2008	21	196	132	21	6,3
2009	18	185	126	16	7,9
2010	15	188	118	15	7,9

Source : Centre national de gestion de la fonction publique hospitalière (CNG).

Définition : taux de sélectivité : présents/admis.

Tableau 4.4-4 : Évolution du nombre de présents, d'admis et taux de sélectivité au concours interne de directeur d'établissement de 1998 à 2010

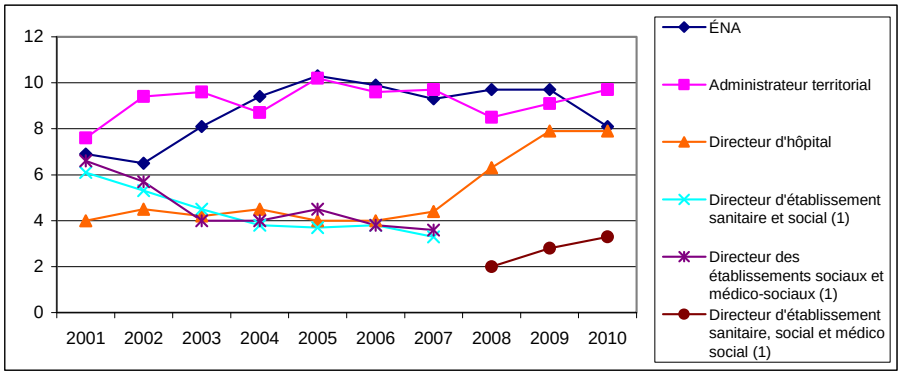
		Postes offerts	Inscrits	Présents	Admis	Taux de sélectivité
1998	Directeur d'établissement sanitaire et social	15	157	122	15	8,1
1999	Directeur d'établissement sanitaire et social	20	158	122	20	6,1
2000	Directeur d'établissement sanitaire et social	20	152	118	18	6,6
2001	Directeur d'établissement sanitaire et social	20	160	110	18	6,1
	Directeur des établissements sociaux et médico-sociaux	10	76	46	7	6,6
2002	Directeur d'établissement sanitaire et social	25	172	133	25	5,3
	Directeur des établissements sociaux et médico-sociaux	15	108	74	13	5,7
2003	Directeur d'établissement sanitaire et social	25	154	112	25	4,5
	Directeur des établissements sociaux et médico-sociaux	20	121	72	18	4,0
2004	Directeur d'établissement sanitaire et social	50	185	128	34	3,8
	Directeur des établissements sociaux et médico-sociaux	25	141	101	25	4,0
2005	Directeur d'établissement sanitaire et social	50	223	145	39	3,7
	Directeur des établissements sociaux et médico-sociaux	25	130	81	18	4,5
2006	Directeur d'établissement sanitaire et social	50	264	189	50	3,8
	Directeur des établissements sociaux et médico-sociaux	25	169	94	25	3,8
2007	Directeur d'établissement sanitaire et social	50	214	159	48	3,3
	Directeur des établissements sociaux et médico-sociaux	25	139	91	25	3,6
2008	Directeur d'établissement sanitaire, social et médico-social (1)	60	172	121	60	2,0
2009	Directeur d'établissement sanitaire, social et médico-social	45	169	125	45	2,8
2010	Directeur d'établissement sanitaire, social et médico-social	40	191	131	40	3,3

Source : Centre national de gestion de la fonction publique hospitalière (CNG).

Définition : taux de sélectivité : présents/admis.

(1) À partir de 2008, le corps de directeur d'établissement sanitaire et social a fusionné avec celui de directeur des établissements sociaux et médico-sociaux. Le nouvel intitulé est : directeur d'établissement sanitaire, social et médico-social.

Graphique 4.4-1 : Taux de sélectivité comparés des concours internes niveau administrateur de 2001 à 2010



Sources : ÉNA, CNFPT, CNG. Traitement DGAFP, bureau des statistiques, des études et de l'évaluation.

Définition : taux de sélectivité : présents/admis.

(1) À partir de 2008, le corps de directeur d'établissement sanitaire et social a fusionné avec celui de directeur des établissements sociaux et médico-sociaux. Le nouvel intitulé est : directeur d'établissement sanitaire, social et médico-social.

Thème 4 : Parcours professionnels

Fiche thématique 4.5 : Mobilités et promotion sociale des agents des ministères

La mobilité des agents de la fonction publique de l'État a de multiples facettes. Quatre d'entre elles sont abordées dans le cadre de la présente fiche thématique : il s'agit des mobilités géographique, catégorielle, structurelle et statutaire. 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 d'adresse du lieu de travail.

Entre 2008 et 2009, 5,2 % des agents titulaires civils de l'État ont changé de département dans lequel ils exercent leurs fonctions (contre 4,9 % entre 2007 et 2008), tandis que 2,2 % ont changé de catégorie socioprofessionnelle. Par ailleurs, 0,6 % des agents présents en 2008 et en 2009 ont connu un changement de ministère, soit une hausse de 0,3 point par rapport à l'année précédente.

En 2009, a été mise en place l'affectation en position normale d'activité (PNA, voir le décret n° 2008-370 du 18 avril 2008 et la circulaire n° 2179 du 28 janvier 2009) : 5,4 % des fonctionnaires sont ainsi affectés ou en PNA au 31 décembre 2009. Dès lors, à cette date, il s'avère que 12,6 % des titulaires civils des ministères n'exercent pas leur activité dans leur administration d'origine, hors les deux ministères qui n'ont pas répondu à l'enquête cette année (à savoir Travail, Relations sociales, Famille et Solidarité, ainsi que Santé, Jeunesse, Sports et Vie associative). Si l'on exclut les titulaires affectés ou en Position Normale d'Activité, ce sont 7,2 % des titulaires qui n'exercent pas leur activité dans leur administration d'origine, contre 6,6 % au 31 décembre 2008.

En 2009, compte tenu de la mise en place de la position normale d'activité, les agents en mobilité statutaire se répartissent en : 42,9% en titulaires affectés ou PNA ; 31,1 % en détachement ; 18,0 % en disponibilité ; 3,6 % mis à disposition ; 4,0 % en congé parental ; 0,4 % seulement en position hors cadre.

Les catégories A et A+ sont les plus représentées en congé parental (70,6 %), en position hors cadre (70,2 %) et en disponibilité (59,9 %).

Définitions et méthodes

- La mobilité géographique consiste en un changement de zone d'études et d'aménagement du territoire (Zeat) ou de département de fonction à l'intérieur d'une même Zeat. Le taux de mobilité géographique est le rapport entre l'effectif des agents titulaires civils de l'État ayant changé de département de fonction entre l'année n et l'année n+1 sur l'effectif des agents titulaires civils de l'État présents les deux années consécutives (en n et en n+1). Ce taux est la somme de deux types de mobilité géographique : la mobilité qui correspond au changement de Zeat et la mobilité qui correspond à un changement de département de fonction à l'intérieur d'une même Zeat. La liste suivante détaille la nomenclature de ces Zeat (en fonction des régions qui les constituent) :

- la zone « Île-de-France » : Île-de-France ;
- la zone « Bassin Parisien » : Bourgogne, Centre, Champagne-Ardenne, Basse -Normandie, Haute-Normandie, Picardie ;
- la zone « Nord » : Nord-Pas-de-Calais ;
- la zone « Est » : Alsace, Franche-Comté, Lorraine ;
- la zone « Ouest » : Bretagne, Pays de la Loire, Poitou-Charentes ;
- la zone « Sud-Ouest » : Aquitaine, Limousin, Midi-Pyrénées ;
- la zone « Centre-Est » : Auvergne, Rhône-Alpes ;
- la zone « Méditerranée » : Languedoc-Roussillon, Provence-Alpes-Côte d'Azur, Corse ;
- « Autres régions » : DOM et étranger ;

- La mobilité structurelle consiste ici en un changement de ministère. Le taux de mobilité interministérielle est donc le rapport entre les agents titulaires civils de l'État ayant changé de ministère entre l'année n et l'année n+1 sur le total des agents titulaires civils de l'État présents les deux années consécutives.

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

- La mobilité en référence au statut général des fonctionnaires recouvre plusieurs cas, à savoir : le détachement, la mise à disposition, la position hors cadre 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, dans le statut général des fonctionnaires de l'État.

Tout fonctionnaire de l'État est placé dans l'une des positions suivantes : 1/ activité à temps complet ou à temps partiel, 2/ détachement, 3/ position hors cadre, 4/ disponibilité, 5/ congé parental.

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**. 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 cadre**, 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.

Un fonctionnaire en **congé parental** est placé hors de son administration ou service d'origine pour élever son enfant.

Les agents **affectés ou 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. 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 :

- Les mobilités géographique, catégorielle et structurelle : les données utilisées pour l'évaluation de ces trois mobilités sont établies à partir de l'exploitation des fichiers de paie des agents de l'État (Insee), complétés par les déclarations annuelles des données sociales (DADS), tout particulièrement pour les établissements publics. L'ensemble constitue le fichier général de l'État (FGE) de l'Insee. De nouvelles informations permettant de mieux caractériser les agents de la fonction publique ont été introduites dans les DADS (norme « DAS-U ») à partir de l'année 2006. Portant en particulier sur le statut et l'activité des agents, elles permettent de mieux caractériser les emplois principaux ou secondaires et ainsi d'améliorer la qualité des résultats.

Dans le fichier de paie, tout agent est caractérisé par un « employeur » qui correspond à un ministère « budgétaire ». L'employeur est le service ou l'établissement qui paie l'agent. On ne tient pas compte des remboursements éventuels entre les services : un fonctionnaire « prêté » par un ministère A à un ministère B mais qui reste payé par le ministère A, lequel se fait rembourser par B, est comptabilisé parmi les effectifs de A. A fortiori, dans les cas de mises à disposition gratuites de A vers B, l'agent est comptabilisé en A.

Le champ est constitué des agents titulaires des ministères civils de l'État. Les militaires, les stagiaires et élèves fonctionnaires, les agents en congé longue durée, les agents non titulaires (en CDI ou en CDD), les ouvriers d'État ne figurent pas dans le champ. La mesure de la mobilité chaque année implique que seuls les agents titulaires civils de l'État présents deux années consécutives et qui sont dans une position normale d'activité soient pris en compte. Ne sont pas pris en compte dans le champ les agents ayant un identifiant invalide (14 000 en 2008 et 1 336 en 2009).

- La mobilité statutaire : cette forme de mobilité est évaluée 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 fouillés sur deux sous-populations avec une rotation tous les deux ans sur les sous-populations concernées (parmi les détachements, mises à disposition, hors cadre, disponibilités et congés parentaux).

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.).

Pour les informations portant sur la mobilité statutaire au 31 décembre 2009, seules des ventilations détaillées sur les positions de hors cadre, disponibilité et congé parental sont disponibles.

Par rapport à l'année 2007 où l'ensemble des ministères avaient répondu à l'enquête, les données sur les mobilités statutaires au 31 décembre 2009 n'ont pas été transmises par les deux ministères suivants : Travail, Relations sociales, Famille et Solidarité ; Santé, Jeunesse, Sports et Vie associative.

Tableau 4.5-1 : Taux de mobilité géographique, catégorielle et structurelle des agents titulaires civils des ministères de 2008 à 2009

(en %)

	Taux de mobilité géographique (2008-2009)	Taux de mobilité catégorielle (2008-2009)	Taux de mobilité structurelle [1] (2008-2009)
Sexe			
Femmes	4,5	2,1	0,5
Hommes	6,3	2,4	0,7
Âge			
16 à 24 ans	21,7	0,6	0,3
25 à 29 ans	12,1	1,1	0,5
30 à 39 ans	6,3	1,6	0,5
40 à 49 ans	3,6	2,8	0,8
50 à 59 ans	2,7	2,7	0,6
60 ans et plus	2,6	3,2	0,7
Catégorie hiérarchique			
A+[2][3]	6,7	4,0	1,3
A[3]	4,6	0,7	0,3
B	7,0	4,9	0,9
C	5,2	4,2	0,8
Catégorie socioprofessionnelle agrégée			
Cadres administratifs et techniques	11,0	2,4	2,5
Professeurs et scientifiques	3,7	0,7	0,1
Professions intermédiaires de l'enseignement	1,8	20,8	0,1
Professions intermédiaires de la santé et du travail	5,8	0,8	0,2
Professions intermédiaires administratives ou de la Police et des prisons	7,7	4,3	0,5
Professions intermédiaires techniques	5,1	4,7	4,1
Contremaîtres et agents de maîtrise	5,1	1,5	0,5
Employés et personnels de service	4,4	3,6	1,0
Personnels de police et des prisons	13,9	6,4	0,1
Ouvriers	3,6	6,5	0,2
Ensemble	**5,2**	**2,2**	**0,6**

Source : Fichier Général de l'État (FGE), Insee. Traitement DGAFP, bureau des statistiques, des études et de l'évaluation.

Champ : agents titulaires civils de l'État présents en 2008 et en 2009, hors ministère de la Défense.

Lecture : 6,3 % d'hommes titulaires civils de l'État présents en 2008 et en 2009 ont changé de département de fonction, 2,4% ont changé de catégorie socioprofessionnelle et 0,7 % ont changé de ministère.

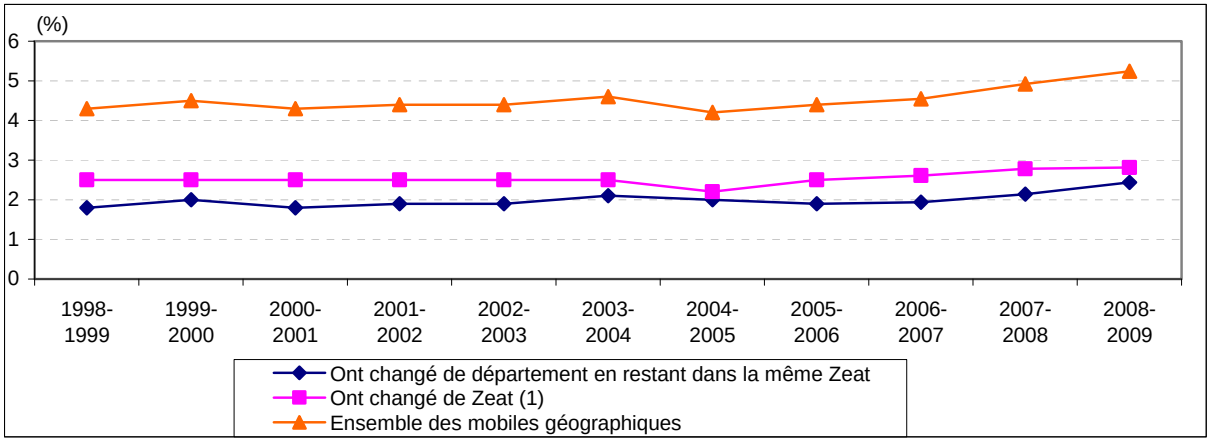
(1) Il s'agit de la mobilité entre ministères.

(2) La catégorie A+ comprend ici l'ensemble des agents appartenant à des corps dont la grille indiciaire atteint au moins la hors échelle B (soit les corps dont un grade comprend un indice majoré strictement supérieur à 963) et recrutant par la voie interne en catégorie A, ainsi que les corps de recherche dont le recrutement requiert le doctorat.

(3) La définition de la catégorie A+ a changé par rapport à l'année dernière (travaux d'harmonisation en cours). La prise en compte de la nouvelle définition conduit à des taux différents de ceux publiés dans le Rapport annuel sur l'état de la fonction publique 2009-2010 concernant les mobilités des A+ et parfois celles des A entre 2007 et 2008. Entre 2007 et 2008, le taux de mobilité géographique des A+ et des A est respectivement de 5,1 % et 4,6 %. Le taux de mobilité catégorielle pour ces deux catégories est espectivement de 3,2 % et 0,7 %. Le taux de mobilité structurelle est de 0,9 % pour la catégorie A+.

Graphique 4.5-1 : Évolution du taux de mobilité géographique des agents titulaires civils des ministères de 1998 à 2009

(en %)



Source : Fichier Général de l'État (FGE), Insee. Traitement DGAFP, bureau des statistiques, des études et de l'évaluation.

Champ : agents titulaires civils de l'État présents au cours de deux années consécutives, hors ministère de la Défense.

(1) Zone d'études et d'aménagement du territoire de fonction (voir Définitions et méthodes).

Tableau 4.5-2 : Taux de mobilité géographique des agents titulaires civils des ministères par ministère entre 2008 et 2009

	Présents en 2008 et en 2009	Ont changé de département de fonction au sein de la même région (en %)	Ont changé de région de fonction au sein de la même Zeat (en %)	Ont changé de Zeat de fonction (en %)	Ensemble des "mobiles géographiques" (en %)
Affaires étrangères et européennes	7 359	0,1	0,1	13,7	13,9
Agriculture et Pêche	27 278	1,2	0,6	3,1	4,9
Ministères économique et financier	162 312	3,0	0,5	4,3	7,7
Culture et Communication	9 802	2,2	0,2	2,0	4,4
Écologie, Énergie, Développement durable et Aménagement du territoire	63 656	7,0	0,8	3,1	10,9
Ministères de l'enseignement	919 918	1,6	0,2	1,7	3,5
Immigration, Intégration et Développement solidaire	537	3,0	0,2	3,7	6,9
Intérieur, Outre-mer et Collectivités territoriales	166 742	2,3	0,3	5,0	7,6
Justice	68 377	3,7	0,8	7,0	11,5
Ministères sociaux	29 203	1,4	0,3	2,5	4,1
Services du Premier ministre	6 815	1,6	0,3	3,8	5,7
Ensemble	**1 461 999**	**2,1**	**0,3**	**2,8**	**5,2**

Source : Fichier Général de l'État (FGE), Insee. Traitement DGAFP, bureau des statistiques, des études et de l'évaluation.

Champ : agents titulaires civils de l'État présents en 2008 et en 2009, hors ministère de la Défense.

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

Lecture : parmi les agents du ministère de la Justice présents en 2008 et en 2009, 3,7 % ont changé de département de fonction au sein de la même région, 0,8 % ont changé de région de fonction et 7 % de zone (Zeat) de fonction. Ils sont donc 11,5 % à connaître une mobilité géographique entre 2008 et 2009.

Tableau 4.5-3 : Mobilité géographique des agents civils des ministères selon les zones de départ et de destination entre 2008 et 2009

	Effectifs des agents présents en 2008 et en 2009			Zeat de destination (en %)									
Zeat de départ (en 2008)	Présents en 2008	Mobiles en 2009	Taux de mobilité en 2009 (en %)	Île-de-France	Bassin parisien	Centre-Est	Est	Ouest	Sud-Ouest	Méditerranée	Nord	Autres régions	Ensemble
Île-de-France	337 023	29 125	8,6	57,3	8,5	5,4	2,5	6,4	6,3	6,3	3,0	4,3	100,0
Bassin parisien	232 281	11 415	4,9	23,2	36,6	7,1	4,7	9,9	6,6	5,2	4,7	2,0	100,0
Centre-Est	156 026	7 320	4,7	18,9	8,1	44,4	4,8	3,0	5,1	11,5	2,0	2,3	100,0
Est	120 379	4 800	4,0	15,9	9,8	8,0	48,4	3,3	4,2	6,0	2,3	2,2	100,0
Ouest	151 659	5 547	3,7	25,0	9,9	2,8	1,5	44,8	7,1	3,1	1,3	4,5	100,0
Sud-Ouest	145 833	5 698	3,9	18,3	6,3	4,3	2,0	6,1	49,1	8,6	1,1	4,2	100,0
Méditerranée	168 822	7 540	4,5	29,5	4,9	9,1	2,7	2,6	7,0	38,1	1,3	4,8	100,0
Nord	91 220	2 923	3,2	22,9	16,4	6,3	3,0	4,8	3,8	8,1	32,6	2,0	100,0
Autres régions	58 756	2 308	3,9	33,0	6,4	6,2	3,6	11,7	8,8	26,2	2,3	2,0	100,0
Ensemble	**1 461 999**	**76 676**	**5,2**	**36,0**	**12,5**	**9,7**	**5,9**	**8,9**	**9,4**	**10,3**	**3,8**	**3,5**	**100,0**

Source : Fichier Général de l'État (FGE), Insee. Traitement DGAFP, bureau des statistiques, des études et de l'évaluation.

Champ : agents titulaires civils de l'État présents en 2008 et en 2009, hors ministère de la Défense.

Lecture : parmi les 337 023 agents titulaires civils de l'État présents en 2008 en Île-de-France, 29 125 ont connu une mobilité géographique (8,6 %). Parmi ces derniers, 57,3% sont restés dans la même région, mais avec un changement de département, 8,5 % sont partis vers le Bassin parisien et 3,0 % vers le Nord.

Tableau 4.5-4 : Part des agents titulaires civils des ministères en mobilité statutaire du 31 décembre 1998 au 31 décembre 2009

(en %)

	1998	2000	2002	2004	2006	2007	2008 (Résultats partiels)(1)	**2009 (Résultats partiels)(1)**
Détachement	1,8	2,3	2,2	2,4	2,1	2,6	3,4	3,9
Mise à disposition	0,3	0,3	0,3	0,3	0,3	1,8	0,6	0,5
Hors cadre	0,1	0,1	0,1	0,1	0,0	0,0	0,0	0,0
Disponibilité	1,9	1,6	1,6	1,6	1,8	1,9	2,1	2,3
Congé parental	0,5	0,5	0,5	0,5	0,5	0,5	0,5	0,5
Total hors titulaire affecté ou Position Normale d'Activité (PNA)	***4,6***	***4,8***	***4,7***	***4,9***	***4,7***	***6,9***	***6,6***	***7,2***
Titulaire affecté ou Position normale d'activité	-	-	-	-	-	-	-	5,4
Total (2)	**4,6**	**4,8**	**4,7**	**4,9**	**4,7**	**6,9**	**6,6**	**12,6**

Source : enquêtes annuelles Transparence de l'emploi et mobilité statutaire, DGAFP, bureau des statistiques, des études et de l'évaluation.

Lecture : au 31 décembre 2009, les fonctionnaires mis à disposition représentent 0,5 % de l'ensemble des titulaires civils des ministères.

(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 pour les ministères du Travail, Relations sociales, Famille et Solidarité, ainsi que Santé, Jeunesse, Sports et Vie associative.

(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.

Tableau 4.5-5 : Répartition des agents titulaires civils des ministères en mobilité statutaire par type de position de 1998 à 2009

(en %)

	1998	2000	2002	2004	2006	2007	2008 (Résultats partiels)(1)	2009 Hors titulaires affectés ou PNA (Partiels)	2009 y/c titulaires affectés ou PNA (partiels)(1)
Détachement	40,1	46,2	45,8	48,3	44,8	38,0	51,1	54,5	**31,1**
Mise à disposition	6,1	5,7	6,4	6,6	5,7	26,6	8,4	6,3	**3,6**
Hors cadre	1,4	1,6	1,1	1,1	0,8	0,5	0,5	0,6	**0,4**
Disponibilité	41,7	35,6	36,2	34,0	37,9	27,4	31,9	31,5	**18,0**
Congé parental	10,7	10,9	10,5	10,0	10,9	7,5	7,9	7,1	**4,0**
Titulaires affectés ou Position Normale d'Activité (PNA)	-	-	-	-	-	-	-	-	**42,9**
Total	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	**100,0**

Source : enquêtes annuelles Transparence de l'emploi et mobilité statutaire, DGAFP, bureau des statistiques, des études et de l'évaluation.

Lecture : au 31 décembre 2009 et sur l'ensemble des agents civils de l'État en mobilité statutaire, 31,1 % sont en détachement.

(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 pour les ministères du Travail, Relations sociales, Famille et Solidarité, ainsi que Santé, Jeunesse, Sports et Vie associative.

(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.

Tableau 4.5-6 : Répartition par sexe des agents titulaires civils des ministères en mobilité statutaire de 1998 à 2009

(en %)

		1998	2000	2002	2004	2006	2007	2008[1]	2009[1]
Détachement	Hommes	57,4	54,9	54,8	55,3	54,7		53,8	
	Femmes	42,6	45,1	45,2	44,7	45,3		46,2	
Mise à disposition	Hommes	64,8	55,7	58,3	59,8	56,3		71,8	
	Femmes	35,2	44,3	41,7	40,2	43,7		28,2	
Hors cadre	Hommes	75,4	69,6	75,4	75,8		81,0		71,2
	Femmes	24,6	30,4	24,6	24,2		19,0		28,8
Disponibilité	Hommes	26,2	27,5	29,6	30,9		34,3		35,1
	Femmes	73,8	72,5	70,4	69,1		65,7		64,9
Congé parental	Hommes	5,9	3,2	3,5	4,1		5,1		4,7
	Femmes	94,1	96,8	96,5	95,9		94,9		95,3
Titulaires affectés ou Position Normale d'Activité (PNA)	Hommes	-	-	-	-	-	-	-	41,5[3]
	Femmes	-	-	-	-	-	-	-	58,5[3]

Source : enquêtes annuelles Transparence de l'emploi et mobilité statutaire, DGAFP, bureau des statistiques, des études et de l'évaluation.

Pour les données 2009, seules les informations détaillées sur les hors cadre, disponibilités et les congés parentaux sont disponibles. Des informations détaillées concernant les positions de détachement et les mises à disposition seront disponibles pour l'année 2010.

Lecture : au 31 décembre 2009, 71,2 % des fonctionnaires hors cadre 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 pour les ministères du Travail, Relations sociales, Famille et Solidarité, ainsi que Santé, Jeunesse, Sports et Vie associative.

(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) Deux ministères n'ont pas pu donner la répartition H/F ; ils représentent 5,9% du total des effectifs affectés et en PNA.

Tableau 4.5-7 : Effectif des titulaires civils des ministères[1] en mobilité statutaire au 31 décembre 2009 (résultats partiels)

	Détachement	Mise à disposition	Hors cadre	Disponibilité	Congé parental	Titulaires affectés ou Position Normale d'Activité (PNA)[2]	Ensemble
Affaires étrangères et européennes	160	149	1	282	31	129	752
Agriculture et Pêche	2 851	274	9	793	116	2 407	6 450
Ministères économique et financier	4 463	1 351	298	3 396	390	nc	9 898
Culture et Communication	687	157	4	443	47	6 255	7 593
Défense	1 289	172	45	1 284	236	2 935	5 961
Écologie, Énergie, Développement durable et Aménagement du territoire	8 434	2 337	182	1 776	129	4 573	17 431
Ministères de l'enseignement	36 893	1 021	109	23 227	5 860	62 257	129 367
Intérieur, Outre-mer et Collectivités territoriales	1 740	693	13	1 621	467	2 345	6 879
Justice	916	138	0	765	272	3	2 094
Santé	1 168	543	18	310	36	499	2 574
Services du Premier ministre	427	27	13	150	7	3	627
Ensemble	**59 028**	**6 862**	**692**	**34 047**	**7 591**	**81 406**	**189 626**
Part de l'ensemble des titulaires civils de l'État dans les différentes positions statutaires (en %)	31,1	3,6	0,4	18,0	4,0	42,9	100,0
Part des titulaires civils de l'État au 31 décembre 2009 (en %)	3,9	0,5	0,0	2,3	0,5	5,4	12,6

Source : enquêtes annuelles Transparence de l'emploi et mobilité statutaire, DGAFP, bureau des statistiques, des études et de l'évaluation.

Lecture : au 31 décembre 2009, 34 047 titulaires civils des ministères sont en disponibilité. Parmi l'ensemble des titulaires civils des ministères en mobilité statutaire, 18,0 % sont en disponibilité et 31,1 % en détachement. Rapportés à l'ensemble des titulaires des ministères, ceux qui sont en disponibilité représentent 2,3 % et ceux en détachement 3,9 % au 31 décembre 2009 (hors Travail, Relations sociales, Famille et Solidarité).

L'appelation des ministères renvoie à la nomenclature d'exécution de la loi de finances initiale de l'année.

(1) Résultats partiels, hors ministères du Travail, Relations sociales, Famille et Solidarité, ainsi que de la Jeunesse, Sports et Vie associative.

(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.

nc : non communiqué.

Tableau 4.5-8 : Répartition par catégorie hiérarchique des agents titulaires civils des ministères en mobilité statutaire de 1998 à 2009

(en %)

		1998	2000	2002	2004	2006	2007	2008[1]	2009[1]
Détachement	A+	-	-	-	-	20,5 [2]		9,7 [2]	
	A	58,7	58,8	60,2	66,6	47,6		39,8	
	B	24,7	22,0	20,0	17,3	17,0		12,0	
	C	16,6	19,2	19,8	16,1	15,0		38,5	
Mise à disposition	A+	-	-	-	-	22,6 [2]		15,6 [2]	
	A	53,2	63,2	69,4	67,5	37,8		23,0	
	B	22,8	14,7	12,6	10,3	19,2		15,2	
	C	24,0	22,1	18,0	22,2	20,4		46,2	
Hors cadre	A+	-	-	-	-		59,3 [2]		36,1 [2]
	A	58,5	52,6	73,5	68,9		22,7		34,1
	B	12,9	27,1	11,7	16,4		11,2		19,7
	C	28,6	20,3	14,8	14,7		6,7		10,1
Disponibilité	A+	-	-	-	-		11,8 [2]		5,2 [2]
	A	31,6	39,6	45,4	49,9		42,1		54,7
	B	30,8	30,8	23,2	21,8		20,0		17,4
	C	37,6	29,6	31,4	28,3		26,1		22,7
Congé parental	A+	-	-	-	-		4,1 [2]		0,4 [2]
	A	33,9	32,8	50,6	60,0		59,8		70,2
	B	38,7	33,0	18,1	12,6		12,7		11,7
	C	27,4	34,2	31,3	27,4		23,4		17,8

Source : enquêtes annuelles Transparence de l'emploi et mobilité statutaire, DGAFP, bureau des statistiques, des études et de l'évaluation.

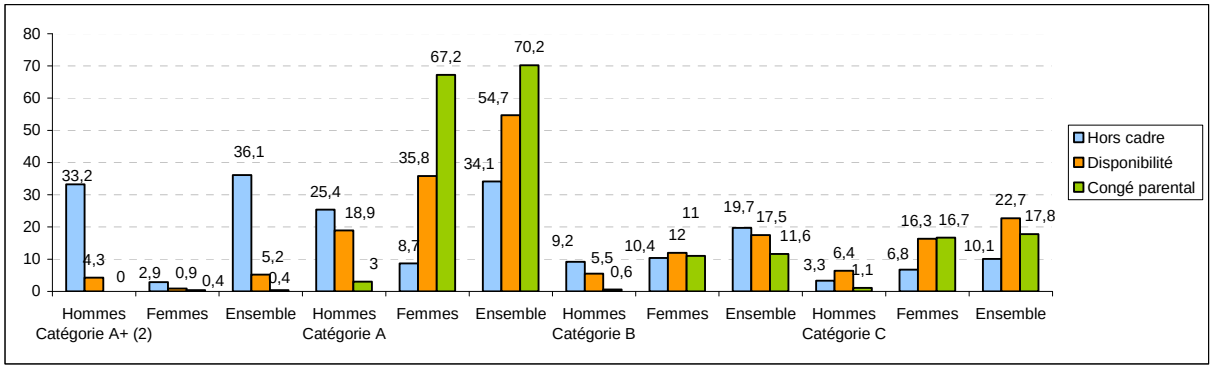
Pour les données 2009, seules les informations détaillées sur les hors cadre, disponibilités et les congés parentaux sont disponibles. Des informations détaillées concernant les positions de détachement et les mises à disposition seront disponibles pour l'année 2010.

Lecture : au 31 décembre 2009, 54,7 % des fonctionnaires en disponibilité appartenaient à la catégorie A.

(1) Résultats partiels, hors ministères du Travail, Relations sociales et Solidarités, ainsi que Santé, Jeunesse et Sports.

(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 2006-2009. Pour l'année 2009, la catégorie A+ comprend seulement l'ensemble des agents appartenant à des corps dont la grille indiciaire atteint au moins la hors échelle B (soit les corps dont un grade comprend un indice majoré strictement supérieur à 963), soit une définition légèrement différente de celle utilisé dans le tableau 4.5-1. On se fonde ici sur la nomenclature statutaire des corps, grades et emplois qui élimine les cas personnels atypiques où un agent d'un grade donné dispose d'un indice de rémunération hors échelle B non rattachable à une règle au sein de ce grade (en raison de bonifications, par exemple).

Graphique 4.5-2 : Répartition des agents titulaires civils des ministères[1] en position hors cadre, disponibilité et congé parental selon le sexe et la catégorie hiérarchique au 31 décembre 2009 (résultats partiels)



Source : enquêtes annuelles Transparence de l'emploi et mobilité statutaire, DGAFP, bureau des statistiques, des études et de l'évaluation.

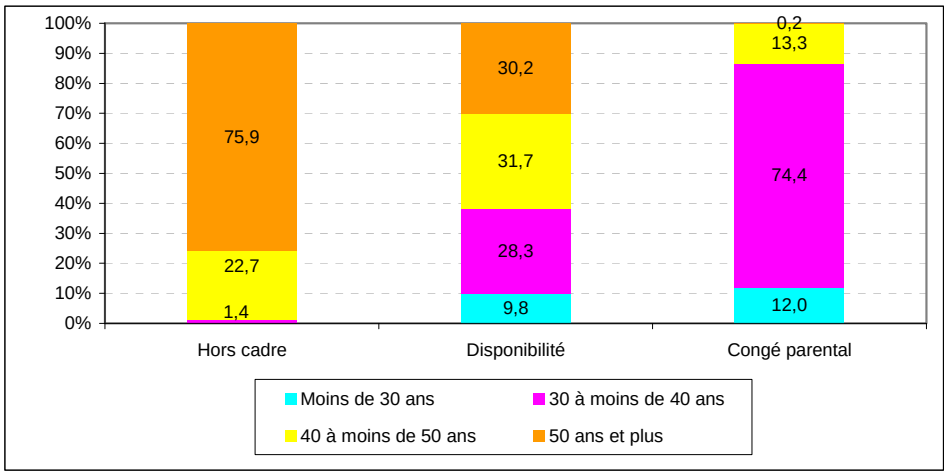
Lecture : 25,4 % des titulaires civils des ministères hors cadre sont des hommes appartenant à la catégorie A (8,7 % de femmes).

(1) Résultats partiels, hors ministère du Travail, Relations sociales, Famille et Solidarité, ainsi que Santé, Jeunesse, Sports et Vie associative.

(2) Dans ces travaux , la catégorie A+ comprend seulement l'ensemble des corps ou emplois fonctionnels dont l'indice terminal du grade supérieur est au moins égal à la hors échelle B (soit les corps dont un grade comprend un indice majoré strictement supérieur à 963). On se fonde ici sur la nomenclature statutaire des corps, grades et emplois qui élimine les cas personnels atypiques où un agent d'un grade donné dispose d'un indice de rémunération hors échelle B non rattachable à une règle au sein de ce grade (en raison de bonifications, par exemple).

Graphique 4.5-3 : Structure par âge des agents titulaires civils des ministères[1] en position hors cadre, disponibilité et congé parental au 31 décembre 2009 (résultats partiels)

(en %)



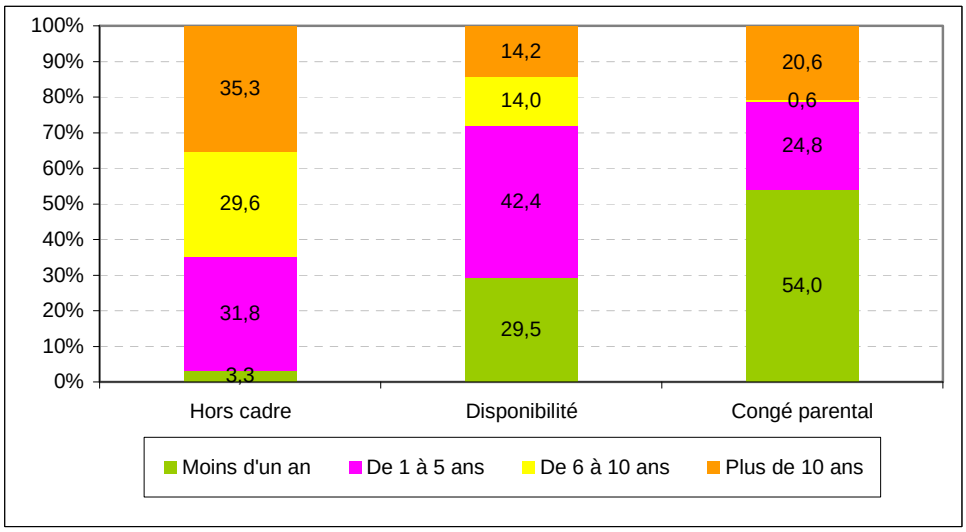
Source : enquêtes annuelles Transparence de l'emploi et mobilité statutaire, DGAFP, bureau des statistiques, des études et de l'évaluation.

Lecture : au 31 décembre 2009, 28,3 % des titulaires civils des ministères en disponibilité sont âgés de 30 à 39 ans.

(1) Résultats partiels, hors ministères du Travail, Relations sociales, Famille et Solidarité, ainsi que Santé, Jeunesse, Sports et Vie associative.

Graphique 4.5-4 : Durées au 31 décembre 2009 dans les positions de hors cadre, disponibilité et congé parental des agents titulaires civils des ministères[1] (résultats partiels)

(en %)



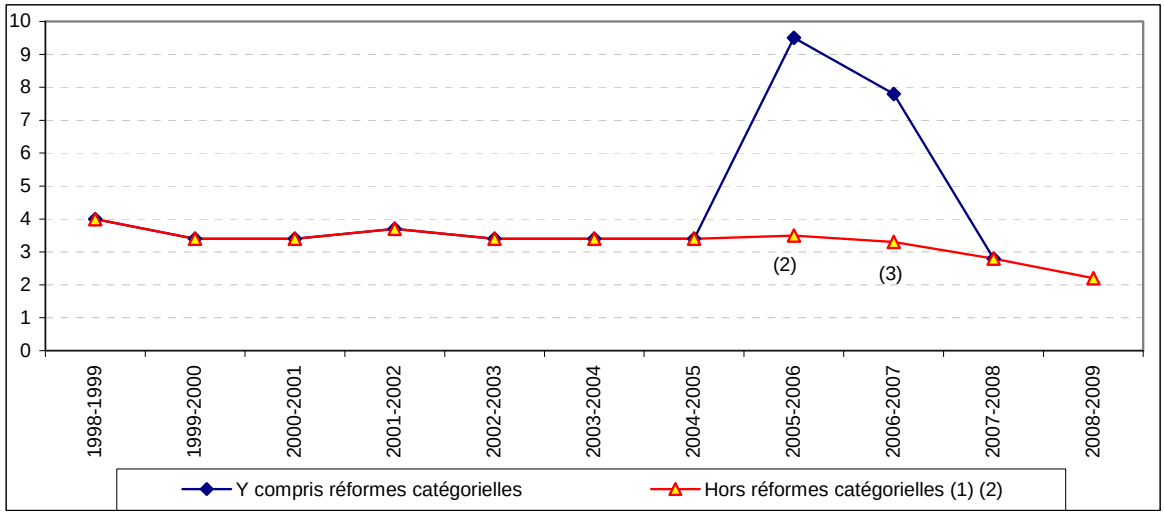
Source : enquêtes annuelles Transparence de l'emploi et mobilité statutaire, DGAFP, bureau des statistiques, des études et de l'évaluation.

Lecture : au 31 décembre 2009, 42,4 % des titulaires civils des ministères en disponibilité sont dans cette position depuis 1 à 5 ans.

(1) Résultats partiels, hors ministères du Travail, Relations sociales, Famille et Solidarité, ainsi que Santé, Jeunesse, Sports et Vie associative.

Graphique 4.5-5 : Évolution du taux de mobilité catégorielle[(1)] des agents titulaires civils des ministères de 1998 à 2009

(en %)



Source : Fichier Général de l'État (FGE), Insee. Traitement DGAFP, bureau des statistiques, des études et de l'évaluation.

Champ : agents titulaires civils de l'État présents au cours de deux années consécutives, hors ministère de la Défense.

(1) La mobilité catégorielle est ici limitée au changement de catégorie socioprofessionnelle (voir définitions et tableau 4.5-9). Elle diffère du changement de catégorie hiérarchique (estimations en cours).

(2) Hors réforme catégorielle des corps actifs de la Police (en 2005), le taux de mobilité catégorielle est de 3,5 % entre 2005 et 2006, contre 9,5 % avec la prise en compte de la réforme catégorielle des corps actifs de la Police.

(3) Hors réforme des échelles indiciaires de la catégorie C, le taux de mobilité catégorielle est de 3,3 % entre 2006 et 2007, contre 7,8 % avec la prise en compte de la réforme des échelles indiciaires de la catégorie C.

Tableau 4.5-9 : Mobilité structurelle des agents civils des ministères selon les ministères d'origine et de destination entre 2008 et 2009

	Effectifs des agents présents en 2008 et en 2009			Ministère de destination (en %)											
	Présents en 2008 et en 2009	Mobiles en 2009	Taux de mobilité en 2009 (en %)	Affaires étrangères et européennes	Agriculture et pêche	Ministères économique et financier	Culture et communication	Écologie, Énergie, Développement durable et Aménagement du territoire	Ministères de l'enseignement	Immigration, Intégration et Développement solidaire	Intérieur, Outre-mer et Collectivités territoriales	Justice	Ministères sociaux	Services du Premier ministre	**Ensemble**
Affaires étrangères et européennes	7 359	264	3,6	0,0	3,4	6,1	0,8	4,5	37,5	10,6	25,0	3,8	2,7	5,7	**100,0**
Agriculture et Pêche	27 278	1 333	4,9	0,4	0,0	1,7	0,2	69,8	3,0	0,0	0,8	0,2	22,4	1,7	**100,0**
Ministères économique et financier	162 312	3 533	2,2	0,6	1,1	0,0	0,1	92,2	1,8	0,1	0,8	0,4	1,4	1,6	**100,0**
Culture et Communication	9 802	64	0,7	3,1	0,0	21,9	0,0	9,4	46,9	0,0	7,8	4,7	1,6	4,7	**100,0**
Écologie, Énergie, Développement durable et Aménagement du territoire	63 656	626	1,0	1,4	11,0	11,0	2,4	0,0	5,9	0,2	2,9	2,6	55,9	6,7	**100,0**
Ministères de l'enseignement	919 918	791	0,1	11,1	5,7	19,5	5,7	11,0	0,0	0,3	11,5	4,0	23,1	8,1	**100,0**
Immigration, Intégration et Développement solidaire	537	72	13,4	29,2	0,0	5,6	0,0	1,4	1,4	0,0	43,1	1,4	6,9	11,1	**100,0**
Intérieur, Outre-mer et Collectivités territoriales	166 742	487	0,3	11,9	2,3	15,2	2,1	13,8	12,7	5,1	0,0	7,6	6,6	22,8	**100,0**
Justice	68 377	224	0,3	3,1	2,2	25,4	0,0	8,5	14,7	0,0	19,2	0,0	6,3	20,5	**100,0**
Ministères sociaux	29 203	407	1,4	2,2	3,9	20,6	0,5	9,6	40,5	1,2	8,1	4,9	0,0	8,4	**100,0**
Services du Premier ministre	6 815	448	6,6	4,9	0,7	42,2	15,8	4,5	5,6	0,4	18,1	4,9	2,9	0,0	**100,0**
Ensemble	**1 461 999**	**8 249**	**0,6**	**2,9**	**2,4**	**8,3**	**1,8**	**53,8**	**6,8**	**0,8**	**4,9**	**1,9**	**11,6**	**4,8**	100,0

Source : Fichier Général de l'État (FGE), Insee. Traitement DGAFP, bureau des statistiques, des études et de l'évaluation.

Champ : agents titulaires civils de l'État présents en 2008 et en 2009, hors ministère de la Défense.

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

Lecture : sur les 68 377 agents titulaires civils du ministère de la Justice présents en 2008 et en 2009, 0,8 % d'entre eux ont changé de ministère et parmi ces mobiles, 19,2 % sont partis au ministère de l'Intérieur.

Thème 5 Retraite

Fiche thématique 5.1 : Départs à la retraite
Fiche thématique 5.2 : Effectifs des retraités
Fiche thématique 5.3 : Montant des pensions (voir texte infra)
Fiche thématique 5.4 : Équilibre financier des pensions

Définitions et méthodes

Les retraités de la fonction publique perçoivent une pension d'un des régimes de retraite de la fonction publique (régime des pensions civiles ou militaires de l'État, CNRACL, FSPOEIE ou régime complémentaire Ircantec) pour lequel ils ont cotisé en tant que :
- agent titulaire de l'État, magistrat ou militaire pour le régime des pensions civiles ou militaires de l'État ;
- agent titulaire de la fonction publique territoriale ou hospitalière pour la CNRACL ;
- ouvriers d'État pour le Fonds spécial des pensions des ouvriers des établissements industriels de l'État ;
- agent non titulaire de l'État ou des collectivités locales, médecin hospitalier, agent titulaire à temps non complet des collectivités locales ne relevant pas de la CNRACL (moins de 28 heures par semaine) ou agent titulaire sans droit à pension (ayant quitté son emploi sans remplir les conditions requises pour bénéficier d'une pension du régime spécial auquel il était affilié), pour le régime complémentaire Ircantec.

Champ

Le champ des tableaux 5.1-1 à 5.1-15, 5.2-1 à 5.2-7 et 5.3-1 à 5.3-11 comprend, sauf mention explicite dans les tableaux, les pensions civiles et militaires de l'État (hors et avec pensions attribuées aux fonctionnaires de La Poste et France Télécom, hors pensions cristallisées), les pensions attribuées par la CNRACL aux titulaires territoriaux et hospitaliers dont la durée hebdomadaire de travail est d'au minimum 28 heures, ainsi que les pensions attribuées par le FSPOEIE pour les ouvriers d'État (pensions en « titre définitif » uniquement). Les tableaux 5.1-14, 5.2-5 et 5.3-9 sont relatifs aux pensions versées par le régime salariés de l'Ircantec (hors élus locaux, mais y compris pensions attribuées aux agents non titulaires des établissements publics à caractère industriel et commercial ou aux salariés de certaines entreprises publiques ou semi-publiques comme La Poste).

De la radiation des cadres à l'entrée en paiement effectif de la pension

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

- **L'année d'ouverture des droits « à la retraite » :** elle se définit comme l'année au cours de laquelle le fonctionnaire atteint l'âge où il peut demander sa mise à la retraite. L'ouverture des droits aura généralement lieu à 60 ans[1] pour les sédentaires, et à 50 ou 55 ans pour les personnels actifs ayant rempli les conditions de durée de service (15 ans de services actifs[2]).

- **L'attribution de la pension :** la liquidation de la pension intervient, pour les titulaires civils, dans les cas suivants :

* en cas de radiation des cadres par limite d'âge (65 ans pour les catégories sédentaires, 60 ans pour un certain nombre de corps classés en catégorie active) ;

* en cas d'admission à la retraite, à la demande de l'agent, à partir de l'âge d'ouverture des droits (60 ans pour les sédentaires ou 55, voire 50 ans, pour les agents classés en catégorie active) ayant rempli les conditions de durée de service ;

* un départ anticipé pour carrière longue, avant soixante ans, est possible lorsqu'un fonctionnaire justifie, dans ce régime et le cas échéant dans les autres régimes obligatoires, d'une durée cotisée égale à la durée d'assurance exigée pour atteindre le taux plein l'année des 60 ans de l'agent concerné, augmentée de 0 à 8 trimestres selon l'âge de l'agent (depuis le 1er janvier 2009) ;

* un départ à la retraite anticipé pour cause d'invalidité est possible lorsque le fonctionnaire n'a pas pu être reclassé dans un emploi compatible avec son état de santé ;

* un départ anticipé est également possible lorsque le fonctionnaire civil est parent de trois enfants vivants[3], ou décédés par faits de guerre, ou d'un enfant vivant, âgé de plus d'un an et atteint d'une invalidité égale ou supérieure à 80 %, à condition qu'il ait, pour chaque enfant, interrompu son activité dans certaines conditions.

Des règles spécifiques s'appliquent pour l'attribution de la pension à un militaire.

Pour les titulaires et militaires de l'État, les services ministériels dont relève le futur retraité sont chargés de constituer le dossier nécessaire à la liquidation, qui est ensuite validé par le service des retraites. Celui-ci procède ensuite à la concession de la pension, correspondant à l'acte d'attribution de la pension.

Pour les fonctionnaires territoriaux et hospitaliers, la demande de pension est adressée au directeur général de la Caisse des dépôts et consignations. Après avis de la CNRACL, l'autorité investie du pouvoir de nomination prononce l'admission à la retraite.

[1] Suite à la réforme du 9 novembre 2010 portant réforme des retraites, toutes les bornes d'âges figurant dans cet encadré seront relevées progressivement de 2 ans d'ici 2018 à compter de 2011 (Cf. encadré 2 de la vue 2 3).
[2] Suite à la réforme du 9 novembre 2010 portant réforme des retraites, la durée minimale de services ouvrant droit à pension dans la fonction publique (condition de fidélité) passera de 15 ans à 2 ans (Cf. encadré 2 de la vue 2 3).
[3] La réforme du 9 novembre 2010 portant réforme des retraites fermera le départ anticipé pour les fonctionnaires civils parents de trois enfants à compter du 1er janvier 2012 (voir l'encadré 2 de la Vue 2 3).

- **L'entrée en paiement de la pension :** le paiement de la pension de retraite ou de la solde de réforme ne peut être antérieur à la date de la décision de radiation des cadres du titulaire (sauf dans certains cas exceptionnels). Le paiement du traitement pour les fonctionnaires (augmenté des éventuels avantages familiaux ou supplément familial de traitement (SFT)) est prolongé jusqu'à la fin du mois civil au cours duquel l'agent est radié des cadres ou admis à la retraite. Le paiement de la pension du nouveau retraité commence donc au premier jour du mois suivant.

On distingue ainsi : l'âge d'ouverture des droits -ou âge légal de la retraite- qui correspond à l'âge minimal pour pouvoir partir en retraite ; la limite d'âge, en principe supérieure de cinq ans à l'âge d'ouverture des droits, au-delà de laquelle l'agent ne peut être maintenu en activité (sous réserve des cas de prolongation d'activité pour motifs familiaux ou en cas de carrière incomplète) et doit obligatoirement partir en retraite ; l'âge de liquidation qui correspond à l'âge auquel l'agent choisit concrètement de partir en retraite, entre l'âge d'ouverture des droits et sa limite d'âge.

Équilibre financier des pensions

Le régime des pensions civiles et militaires de retraite de l'État et le compte d'affectation spéciale « pensions »

Les pensions des agents de l'État constituent un enjeu majeur des finances publiques et sont retracées dans le budget de l'État. La LOLF a prévu la création d'un compte d'affectation spéciale (CAS) « pensions » ayant vocation à retracer les opérations relatives aux pensions. Les trois programmes du CAS « pensions » sont les suivants : « Pensions civiles et militaires de retraite (PCMR) et allocations temporaires d'invalidité (ATI) », « Ouvriers des établissements industriels de l'État » et « Pensions militaires d'invalidité et des victimes de guerre et autres pensions », programme qui porte en particulier les pensions versées au titre du code des pensions militaires d'invalidité et de victimes de guerre. Il comprend également d'autres pensions et avantages à caractère viager (les retraites du combattant, les allocations de reconnaissance aux anciens supplétifs ou encore les pensions aux sapeurs pompiers et anciens agents de la défense passive victimes d'accident).

Les dispositions du code des pensions civiles et militaires ont prévu la création d'une contribution employeur à la charge de l'État. Outre cette contribution, le CAS Pensions a d'autres recettes, notamment les retenues sur salaires (cotisations salariales) et les contributions des autres employeurs de fonctionnaires (notamment les établissements publics, dont La Poste et France Télécom). La spécificité de la contribution à la charge de l'État provient du fait qu'elle est calculée pour équilibrer le CAS Pensions (fixation d'un taux d'équilibre). Trois taux distincts de contribution de l'État employeur ont été retenus : un taux « civil », un taux « militaire » et un taux « allocations temporaires d'invalidité », visant à assurer l'équilibre financier de chaque action. Les allocations temporaires d'invalidité (ATI) sont identifiées séparément, dans la mesure où ces pensions, à l'instar des régimes de rentes accidents du travail dont elles constituent l'équivalent pour les fonctionnaires civils, ont vocation à être financées exclusivement par une contribution employeur. L'augmentation de la dépense de pensions plus rapide que celle de la masse salariale de l'État employeur et des autres employeurs cotisants au CAS Pensions implique, du fait de la contrainte d'équilibre, des taux en constante augmentation.

Le financement des pensions des fonctionnaires affiliés à la CNRACL et de l'Ircantec

À la différence des fonctionnaires de l'État, les fonctionnaires territoriaux et hospitaliers sont affiliés à une caisse de retraite, dotée de la personnalité morale, la Caisse nationale de retraites des agents des collectivités locales (CNRACL). Cette caisse constitue, comme le régime des pensions civiles et militaires de retraite, un régime spécial de Sécurité sociale (au sens des articles L. 711-1 et R. 711-1 du code de la Sécurité sociale). Créée en 1945, la CNRACL est un établissement public fonctionnant sous l'autorité et le contrôle d'un conseil d'administration. Elle assure, selon le principe de la répartition, la couverture des risques vieillesse et invalidité pour les fonctionnaires territoriaux et hospitaliers nommés dans un emploi permanent à raison d'au moins 28 heures hebdomadaires. Elle dispose par ailleurs d'un fonds d'action sociale et, depuis 2003, d'un fonds de prévention des accidents du travail et des maladies professionnelles. S'agissant des ressources de la CNRACL, elles sont constituées pour l'essentiel des cotisations salariales et patronales.

L'ircantec est la caisse de retraite qui gère le régime de retraite complémentaire (au régime général) des agents non titulaires de la fonction publique et d'un certain nombre de salariés du secteur semi-public. Les ressources de l'Ircantec, qui est un régime par points, sont constituées pour l'essentiel des cotisations salariales et patronales.

Définitions

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

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

- Polypensionné : contrairement à un individu affilié au même régime de base durant toute sa carrière, un polypensionné a cotisé à plusieurs régimes de base au cours de sa vie active, et perçoit ainsi plusieurs pensions de ces différents régimes.

- Âge à la radiation des cadres : la radiation des cadres est l'acte administratif mettant définitivement fin à la carrière du fonctionnaire. Elle n'entraîne pas obligatoirement la liquidation immédiate de la pension.

- Âge de liquidation : il s'agit de l'âge auquel une personne demande la mise en paiement de sa retraite.

- Catégories actives : dans les régimes de fonctionnaires, les agents titulaires ayant accompli au moins quinze ans de services dans un emploi de catégorie active peuvent partir à la retraite dès 55 ans, ou 50 ans pour certaines professions. Les corps sont historiquement classés en catégorie active pour des raisons liées à la pénibilité du travail (policiers, surveillants pénitentiaires, etc.).

- Départ anticipé pour motifs familiaux : possibilité de départ anticipé pour les agents ayant quinze ans de service dans les trois cas suivants : soit trois enfants vivants ou élevés pendant neuf ans, soit un enfant âgé de plus d'un an et atteint d'une invalidité, soit un conjoint invalide.

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

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

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

- Pensions cristallisées : pensions perçues par les militaires et les civils ayant servi la France et appartenant à des pays qui ont acquis depuis leur indépendance.

- **Pensions en « titre définitif »** : pour le FSPOEIE, il s'agit des pensions correspondant à un dossier terminé, par opposition aux pensions sous avances, non totalement connues. Ce nombre d'avances versées, qui demeure important, s'explique par une situation transitoire qui ne permet pas, dans certains cas, d'intégrer les nouvelles règles de calcul concernant la réforme des retraites de 2003.

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

- **Calcul de la pension moyenne relative à une année donnée** : il s'agit de la moyenne des pensions versées sur le dernier mois de l'année, calculée à partir de l'effectif présent au 31 décembre.

- **Règle d'écrêtement** : pour la détermination de la durée de service des fonctionnaires, une année civile ne peut donner lieu à la prise en compte de plus de quatre trimestres, en particulier lorsque l'agent a eu, au cours d'une même année, plusieurs employeurs (article R. 26 bis du code des pensions civiles et militaires).

Les différents corps classés en catégorie active

Fonction publique de l'État	Âge d'ouverture des droits (1)	Limite d'âge (1)
Personnels actifs de la Police nationale	52 ans si 27 ans de services	57 ans(2)
Personnels de surveillance de l'administration pénitentiaire	52 ans si 27 ans de services	57 ans(2)
Ingénieurs du contrôle de la navigation aérienne	52 ans si 17 ans de services	59 ans
Personnels de la surveillance des douanes	57 ans	62 ans
Instituteurs (3)	57 ans	62 ans
Agents d'exploitation des travaux publics de l'État	57 ans	62 ans
Éducateurs de la protection judiciaire de la jeunesse	57 ans	62 ans
Personnels paramédicaux des hôpitaux militaires	57 ans	62 ans
Contrôleurs des affaires maritimes et syndics des gens de mer (certains emplois)	57 ans	64 ans
Fonction publique territoriale		
Agents des réseaux souterrains des égouts	52 ans	62 ans
Sapeurs pompiers professionnels	57 ans	62 ans
Agents de salubrité	52 ans	57 ans
Agents de Police municipale	57 ans	62 ans
Agents de surveillance de la Préfecture de Police	57 ans	62 ans
Agents d'entretien et agents techniques (certains emplois)	57 ans	62 ans
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 (4)	57 ans	62 ans
Autres personnels hospitaliers (aides-soignants, agents de services hospitaliers)	57 ans	62 ans
Assistantes sociales dont l'emploi comporte un contact direct et permanent avec les malades	57 ans	62 ans
Maîtres ouvriers et ouvriers professionnels (certaines fonctions)	57 ans	62 ans
Agents d'entretien (certaines fonctions)	57 ans	62 ans
Agents de service mortuaire et de désinfection	57 ans	62 ans

Source : DGAFP.

(1) La loi du 9 novembre 2010 portant réforme des retraites a relevé, en les majorant de deux ans, l'ensemble des bornes d'âge, qu'il s'agisse de l'âge d'ouverture des droits ou des limites d'âge. Elle a également majoré dans les mêmes limites les durées de services effectifs exigées (cf. lignes 1 et 2 sous FPE).
Cette réforme s'appliquera toutefois de manière progressive, les bornes d'âge augmentant, selon l'année de naissance des assurés, au rythme de quatre mois par an. Les premières générations concernées seront celles des personnels nés après le 1er juillet 1961, lorsque l'âge d'ouverture des droits à pension était, avant la réforme, fixé à 50 ans et la limite d'âge à 55 ans et les générations nées après le 1er juillet 1956, lorsque ces bornes d'âge étaient respectivement de 55 et 60 ans.
Le présent tableau présente donc la situation telle qu'elle sera l'année où la réforme s'appliquera pleinement à l'ensemble des personnels, à savoir en 2016.
Ces dispositions sont applicables aux pensions liquidées à compter du 1er juillet 2011.

(2) 59 ans pour les commissaires et les commissaires principaux ; 60 ans pour les commissaires divisionnaires.

(3) 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). Contrairement aux professeurs des écoles, les instituteurs, classés en « catégorie active » peuvent partir à l'âge de 55 ans.

(4) La loi 2010-751 du 5 juillet 2010 relative à la rénovation du dialogue social et comportant diverses dispositions relatives à la fonction publique prévoit, en son article 37, que les personnels infirmiers et paramédicaux classés en catégorie active, ainsi que les personnels relevant du corps des cadres de santé et autres corps ou cadres d'emplois de personnels paramédicaux ayant occupé des emplois ainsi classés, peuvent opter :
* soit en faveur du maintien dans leurs corps ou cadres d'emplois associé à la conservation des droits liés au classement dans la catégorie active (départ anticipé à 57 ans) ;
* soit en faveur de leur intégration dans les corps ou cadres d'emplois appartenant à la catégorie A, l'âge d'ouverture des droits à pension de ces personnels, ainsi que leur limite d'âge demeurant, toutefois, fixés respectivement à 60 et 65 ans.
Ce droit d'option était ouvert jusqu'au 30 mars 2011.

État des lieux des régimes de retraite obligatoires auxquels cotisent les agents de la fonction publique selon leur statut

		Régimes de base et caisses de retraite correspondantes							Régimes complémentaires ou additionnels		
	Régimes auxquels cotisent (ou sont affiliés) les agents selon leur statut	Régime des PCMR de l'État (3)	CNRACL (4)	Régime général	FSPOEIE (5)	Mutualité Sociale Agri.	Ircantec (6)	RAFP (7)	ARRCO AGIRC	RETREP / ATCA (8)	Retraite additionnelle de l'enseignement privé
Fonction publique de l'État	Titulaires des ministères et des établissements publics de l'État et magistrats (1) (2)	✓						✓			
	Militaires (de carrière ou sous contrat) (1)	✓						✓			
	Non-titulaires des ministères et établissements publics de l'État (y compris PACTE)			✓			✓				
	Ouvriers d'État (1)				✓						
	Emplois aidés de la fonction publique (contrat d'avenir, contrat d'accompagnement)			✓			✓				
Fonctions publiques territoriale et hospitalière	Titulaires territoriaux sur un poste d'au moins 28h hebdomadaires (1) (2)		✓					✓			
	Titulaires territoriaux sur un poste de moins de 28h hebdomadaires			✓			✓				
	Titulaires hospitaliers (1) (2)		✓					✓			
	Non-titulaires territoriaux ou hospitaliers (y compris PACTE)			✓			✓				
	Médecins hospitaliers (hors praticiens hospitalo-universitaires titulaires de la FPE) (9)			✓			✓				
	Assistantes maternelles de la fonction publique territoriale			✓			✓				
	Emplois aidés de la FPT ou de la FPH (contrat d'avenir, contrat d'accompagnement)			✓			✓				
Cas particuliers (fonction publique)	Fonctionnaires soumis au statut autonome de l'Assemblée nationale	Caisse de retraite du personnel de l'Assemblée nationale									
	Fonctionnaires soumis au statut autonome du Sénat	Caisse de retraite du personnel du Sénat									
	Ministres des cultes reconnus d'Alsace Moselle	Régime des pensions d'Alsace Lorraine (3)									
	Marins de commerce employés par les services de l'État	Caisse de retraite des marins (11)									
	Stagiaires (sous convention de stage)	Pas de cotisation retraite									
	Titulaires ou militaires de la FPE mis à disposition ou détachés (cas général)	✓						✓			
	Titulaires de la FPT ou de la FPH mis à disposition ou détachés (cas général)		✓					✓			
	Titulaires de la FPE détachés dans un organisme international	PCMR + RAFP ou/et régime(s) de retraite de détachement									
	Titulaires de la FPT ou de la FPH détachés dans un organisme international	CNRACL + RAFP ou/et régime(s) de retraite de détachement									
	Titulaires ou militaires de la FPE, FPT ou FPH détachés pour un mandat de député ou sénateur	Caisse des pensions des députés (12) ou caisse des retraites des anciens									
	Titulaires ou militaires de la FPE détachés pour un mandat d'élu local ou de député européen	✓					✓				
	Titulaires de la FPT ou de la FPH détachés pour un mandat d'élu local ou de député européen		✓				✓				
	Titulaires ou militaires de la FP en position hors-cadres ou en disponibilité	Régime(s) de retraite de l'organisme d'accueil éventuel									
enseignement privé	Enseignants du privé sous contrat dans l'enseignement général			✓					✓	✓	✓
	Enseignants du privé sous contrat dans l'enseignement agricole					✓			✓	✓	✓
Autres cas hors FP	Fonctionnaires de La Poste et France Télécom	✓						✓			
	Ouvriers de l'ex-GIAT (Nexter)				✓						
	Élus locaux et députés européens (cas général) (10)						✓				

Source : DGAFP, bureau des statistiques, des études et de l'évaluation.

Lecture : un agent non-titulaire de la fonction publique hospitalière cotise au régime général (régime de base) et à l'Ircantec (régime complémentaire).

Note : les individus ayant cumulé différentes situations professionnelles au cours de leur carrière, dépendront, au moment de la retraite et selon certaines règles, de plusieurs régimes différents. Un retraité percevant des pensions de

(1) Une durée de service de 15 ans minimum est requise (hors départs pour invalidité). Pour une durée inférieure, les agents, sans droits à pension, sont rétroactivement transférés au régime général et à l'Ircantec (mais restent affiliés au RAFP, lorsqu'ils ont cotisé à ce régime, ce qui n'est pas le cas des ouvriers d'État).

(2) Y compris les élèves fonctionnaires, les fonctionnaires stagiaires et, coté État, les praticiens hospitalo-universitaires fonctionnaires dans la FPE.

(3) Régime des pensions civiles et militaires de retraite, géré par le Service des retraites de l'État.

(4) Caisse nationale de retraites des agents des collectivités locales, gérée par la Caisse des dépôts et consignations.

(5) Fonds spécial des pensions des ouvriers des établissements industriels de l'État, géré par la CDC.

(6) Institution de retraite complémentaire des agents non titulaires de l'État et des collectivités publiques, gérée par la CDC.

(7) Retraite additionnelle de la fonction publique, gérée dans le cadre de l'ERAFP (gestion administrative : CDC).

(8) Le Régime temporaire de retraite de l'enseignement privé a pour équivalent l'allocation temporaire de cessation d'activité (ATCA) dans l'enseignement privé agricole. Il est alimenté par une contribution de l'État.

(9) Les praticiens hospitalo-universitaires titulaires de la FPE comprennent principalement les professeurs des universités praticiens hospitaliers et les maîtres de conférence praticiens hospitaliers.

(10) Concernant les élus parlementaires, les députés cotisent à la caisse des pensions des députés, les sénateurs à la caisse des retraites des anciens sénateurs.

(11) Gérée par l'ENIM (Établissement national des invalides de la Marine).

(12) Pour les députés, prise en compte du détachement dans la constitution du droit (15 ans) à pension de l'État et dans la durée d'assurance, et seulement jusqu'en 2012, dans la liquidation de la pension du code des PCMR.

Tableau 5.1-1 : Effectifs d'agents titulaires des trois fonctions publiques, militaires et ouvriers d'État, dont la pension est entrée en paiement en 2010, et principales caractéristiques

Flux de pensionnés de droit direct dont la pension est entrée en paiement en 2010	**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 (2)	**Ensemble régime des fonctionnaires et militaires de l'Etat**	Ouvriers d'État (3)	Titulaires (4)	Titulaires (4)	Titulaires (4)
Ensemble des départs (y compris invalidité et anticipé)	**56 157**	**70 095**	**13 077**	**83 172**	**1 511**	**28 799**	**25 128**	**53 927**
Hommes (en %)	*41,4%*	*45,5%*	*91,7%*	*52,8%*	*79,0%*	*41,8%*	*17,8%*	30,6%
Femmes (en %)	*58,6%*	*54,5%*	*8,3%*	*47,2%*	*21,0%*	*58,2%*	*82,2%*	69,4%
dont :								
Départs pour invalidité	2 848	3 897	1 202	5 099	119	3 072	1 837	4 909
Hommes (en %)	*38,0%*	*43,3%*	*85,3%*	*53,2%*	*84,9%*	*45,8%*	*22,2%*	37,0%
Femmes (en %)	*62,0%*	*56,7%*	*14,7%*	*46,8%*	*15,1%*	*54,2%*	*77,8%*	63,0%
Départs pour carrières longues	652	772		772	121	1 973	540	2 513
Hommes (en %)	*60,1%*	*61,4%*		*61,4%*	*90,1%*	*75,4%*	*76,1%*	75,6%
Femmes (en %)	*39,9%*	*38,6%*		*38,6%*	*9,9%*	*24,6%*	*23,9%*	24,4%
Départs pour motifs familiaux (5)	6 336	7 183	6	7 189	31	4 403	5 534	9 937
Hommes (en %)	*1,3%*	*1,7%*	*16,7%*	*1,7%*	*0%*	*0,5%*	*0,2%*	0,4%
Femmes (en %)	*98,7%*	*98,3%*	*83,3%*	*98,3%*	*100%*	*99,5%*	*99,8%*	99,6%
Titulaires comptant au moins 15 ans de services dans un emploi de catégorie active au moment de leur départ (6)	13 636	18 178		18 178	389	1 966	16 653	18 619
Hommes (en %)	*49,3%*	*59,4%*		*59,4%*	*97,2%*	*89,1%*	*12,5%*	20,6%
Femmes (en %)	*50,7%*	*40,6%*		*40,6%*	*2,8%*	*10,9%*	*87,5%*	79,4%
Caractéristiques sur l'ensemble des départs :								
Âge moyen à la radiation des cadres	59,3	59,1	44,9		56,7	59,2	56,3	57,8
Âge moyen de première mise en paiement	59,6	59,3	45,0		58,7	59,4	56,5	58,1
Part des agents encore rémunérés dans la FP moins d'un an avant la liquidation	97,8%	98,0%	99,4%		61,5%	93,8%	92,1%	93,0%
Durée moyenne de services acquis (en trimestres) (1)	135,5	136,4	99,5		nd	112,5	120,5	116,3
Durée moyenne de bonifications acquises (en trimestres)	6,7	5,9	33,7		nd	3,1	5,4	4,2
Durée moyenne d'assurance tous régimes (en trimestres)	163,2	162,6	131,5		nd	166,7	160,2	163,7
Part des pensions avec décote (7)	17%	17%	3,2%		12,2%	4,5%	10,3%	7,3%
Perte mensuelle moyenne liée à la décote (en euros) (7)	-68	-67	-44		-33	-52	-51	-52
Taux moyen de décote (7)	3,5%	3,7%	3,1%		2,3%	3,4%	3,8%	3,7%
Coût induit par la décote (en millions d'euros) (8)	-7,6	-9,8	-0,2		-0,1	-0,7	-1,5	-2,2
Part des pensions avec surcote (7)	34%	28%	nd		11,5%	20,9%	10,3%	15,7%
Bénéfice mensuel moyen lié à la surcote (en euros) (7)	200	196	nd		80	123	116	121
Taux moyen de surcote (7)	7,7%	7,7%	nd		4,8%	7,6%	6,4%	7,2%
Coût induit par la surcote (en millions d'euros) (8)	45,3	46,9	nd		0,2	8,7	3,5	12,2
Taux moyen de liquidation	67,6%	67,4%	61,3%		60,6%	55,2%	59,6%	57,2%
Taux moyen de liquidation hors décote et surcote	66,1%	66,3%	61,6%		61,2%	54,2%	59,4%	56,6%
Part des pensions au taux plein (9) (en %)	30,3%	30,5%	45,9%		13,5%	13,9%	13,2%	13,6%
Pensions au taux de 80% (hors surcote, décote et minimum garanti)	4,5%	4,0%	37,3%		0,7%	1,5%	2,0%	1,8%
Indice moyen à la liquidation	639	612	489		ns	426	457	440
Part des pensions au minimum garanti (en %)	8,4%	9,0%	24,8%		4,8%	45,3%	24,6%	35,6%
Part de la majoration pour enfant dans le montant principal de la pension	2,4%	2,4%	1,6%		11,4%	12,1%	11,4%	11,8%
Pension mensuelle moyenne (en euros) :								
Avantage principal	2 072	1 976	1 511		1680	1 205	1 324	1 261
Avantage principal et accessoire	2 135	2 035	1 555		1715	1 250	1 404	1 322

Sources : DGFiP - Service des retraites de l'État (chiffres 2010 provisoires) ; CNRACL ; FSPOEIE.

(1) Les service acquis correspondent aux services pris en compte dans la liquidation du droit à pension (définis à l'article L11 du code des pensions civiles et militaires) avant tout écrêtement. Les services retenus, figurant antérieurement dans le rapport annuel de la DGAFP, sont écrêtés pour conduire au taux de liquidation de 75 %. En 2010, l'écrêtement conduit à minorer les durées de services acquis de 1,6 trimestre pour les civils (avec ou sans La Poste et France Télécom) et de 0,3 trimestre pour les militaires. En ce qui concerne la CNRACL, l'écrêtement conduit à minorer les durées de services acquis de 0,9 trimestre.

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

(3) Pensionnés en titre définitif.

(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.

(5) Les conditions de départ anticipé pour motifs familiaux pour les agents ayant 15 ans de services recouvrent trois cas : soit trois enfants vivants ou élevés pendant 9 ans, soit un enfant âgé de plus d'un an et atteint d'une invalidité, soit un conjoint invalide. Sur les 7 183 départs pour motifs familiaux de fonctionnaires civils de l'État en 2010, 4 608 correspondent à des départs anticipés, c'est-à-dire avant l'âge d'ouverture des droits. Sur les 9 937 départs pour motifs familiaux à la CNRACL en 2010, 5 552 correspondent réellement à des départs anticipés, c'est-à-dire avant l'âge d'ouverture des droits.

(6) Titulaires comptant 15 ans de services actifs ou plus au moment de leur départ à la retraite. Les agents titulaires ayant accompli 15 ans de services dans un emploi de catégorie active peuvent partir à la retraite dès 55 ans (au lieu de 60 ans), voire 50 ans pour certaines professions.

(7) Hors pensions portées au minimum garanti.

(8) 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.

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

nd = non disponible.

ns = non significatif ; seul 1% de la population des retraités du FSPOEIE a sa pension calculée sur une base indiciaire.

Tableau 5.1-2 : Effectifs d'agents titulaires des trois fonctions publiques, militaires et ouvriers d'État, dont la pension est entrée en paiement en 2010, caractéristiques par genre

Flux de pensionnés de droit direct dont la pension est entrée en paiement en 2010	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 (2)		Ouvriers d'État (3)		Titulaires (4)		Titulaires (4)		Titulaires (4)	
	Hommes	Femmes	Hommes	Femmes	Hommes	Femmes	Hommes	Femmes	Hommes	Femmes	Hommes	Femmes	Hommes	Femmes
Ensemble des départs (y compris invalidité et anticipé)	**23 275**	**32 882**	**31 918**	**38 177**	**11 992**	**1 085**	**1 193**	**318**	**12 043**	**16 756**	**4 463**	**20 665**	**16 506**	**37 421**
dont :														
Départs pour invalidité	1 081	1 767	1 688	2 209	1 025	177	101	18	1 408	1 664	408	1 429	1 816	3 093
Départs pour carrières longues	392	260	474	298			109	12	1 488	485	411	129	1 899	614
Départs pour motifs familiaux (5)	85	6 251	119	7 064	1	5	0	31	24	4 379	11	5 523	35	9 902
Titulaires comptant au moins 15 ans de services dans un emploi de catégorie active au moment de leur départ (6)	6 726	6 910	10 799	7 379			378	11	1 751	215	2 077	14 576	3 828	14 791
Caractéristiques sur l'ensemble des départs :														
Âge moyen à la radiation des cadres	59,6	59,1	59,2	59,0	45,1	42,2	56,8	56,5	59,2	59,1	58,1	55,9	58,9	57,4
Âge moyen de première mise en paiement	59,9	59,3	59,5	59,2	45,2	42,3	58,5	59,2	59,5	59,3	58,5	56,1	59,3	57,5
Part des agents encore rémunérés dans la FP moins d'un an avant la liquidation	96,6%	98,6%	97,2%	98,7%	99,4%	99,7%	64,9%	48,7%	93,2%	94,2%	91,5%	92,2%	92,7%	93,1%
Durée moyenne de services acquis (en trimestres) (1)	140,3	132,1	141,4	132,2	100,9	84,1	nd	nd	122,0	105,7	130,3	118,4	124,3	112,7
Durée moyenne de bonifications acquises (en trimestres)	5,8	7,4	4,5	7,2	34,6	23,8	nd	nd	2,4	3,6	1,6	6,2	2,2	5,0
Durée moyenne d'assurance tous régimes (en trimestres)	165,5	161,6	163,7	161,7	133,6	108,5	nd	nd	168,5	165,3	165,3	159,2	167,6	161,9
Part des pensions avec décote (7)	17,8%	16,0%	20,2%	14,8%	2,8%	7,4%	11,9%	15,7%	5,9%	3,5%	11,6%	10,2%	7,5%	7,2%
Perte mensuelle moyenne liée à la décote (en euros) (7)	-71	-65	-70	-64	-46	-34	-35	-28	-52	-52	-60	-49	-56	-50
Taux moyen de décote (7)	3,3%	3,6%	3,7%	3,6%	3,1%	3,3%	2,3%	2,2%	3,2%	3,7%	3,5%	3,8%	3,3%	3,8%
Coût induit par la décote (en millions d'euros) (8)	-3,5	-4,1	-5,4	-4,4	-0,2	0,0	-0,1	0,0	-0,4	-0,4	-0,4	-1,2	-0,8	-1,6
Part des pensions avec surcote (7)	36,7%	31,5%	28,8%	28,1%			10,2%	16,3%	22,1%	19,5%	15,6%	9,0%	20,3%	13,7%
Bénéfice mensuel moyen lié à la surcote (en euros) (7)	251	157	243	156			74	93	135	114	139	108	135	112
Taux moyen de surcote (7)	8,6%	7,0%	8,5%	7,0%			4,4%	5,7%	7,7%	7,5%	6,9%	6,2%	7,6%	7,0%
Coût induit par la surcote (en millions d'euros) (8)	25,7	19,6	26,8	20,1			0,1	0,1	4,3	4,5	1,2	2,4	5,4	6,9
Taux moyen de liquidation	69,3	66,4	68,8	66,3	62,2	51,7	61,1%	59,2%	59,0%	52,4%	61,9%	59,1%	59,8%	56,1%
Taux moyen de liquidation hors décote et surcote	67,4	65,2	67,5	65,2	62,5	52,0	61,9%	58,8%	57,9%	51,5%	61,4%	59,0%	58,9%	55,6%
Part des pensions au taux plein (9) (en %)	30,8%	30,0%	30,3%	30,7%	48,0%	22,9%	14,7%	9,1%	15,9%	12,5%	12,4%	13,3%	15,0%	13,0%
Pensions au taux de 80 % (hors surcote, décote et minimum garanti)	4,3%	4,7%	3,5%	4,3%	39,3%	15,5%	0,7%	0,9%	1,7%	1,5%	2,3%	2,0%	1,8%	1,7%
Indice moyen à la liquidation	694	600	646	584	494	434			446	411	467	455	452	435
Part des pensions au minimum garanti (en %)	6,5%	9,8%	7,3%	10,5%	24,4%	29,9%	4,3%	6,9%	35,8%	52,1%	24,4%	24,6%	32,7%	36,9%
Part de la majoration pour enfant dans le montant principal de la pension	3,0%	1,9%	2,9%	1,9%	1,7%	0,4%	11,5%	10,3%	12,5%	11,8%	12,2%	11,2%	12,4%	11,5%
Pension mensuelle moyenne (en euros) :														
Avantage principal	2 304	1 909	2 123	1 854	1 545	1 140	1 743	1 449	1 318	1 125	1 405	1 306	1 341	1 225
Avantage principal et accessoire	2 389	1 956	2 199	1 898	1 591	1 150	1 784	1 467	1 374	1 161	1 492	1 385	1 406	1 285

Sources : DGFiP - Service des retraites de l'État (chiffres 2010 provisoires) ; CNRACL ; FSPOEIE.

(1) Les service acquis correspondent aux services pris en compte dans la liquidation du droit à pension (définis à l'article L11 du code des pensions civiles et militaires) avant tout écrêtement. Les services retenus, figurant antérieurement dans le rapport annuel de la DGAFP, sont écrêtés pour conduire au taux de liquidation de 75%. En 2010, l'écrêtement conduit à minorer les durées de services acquis de 1,6 trimestre pour les civils (avec ou sans La Poste et France Télécom) et de 0,3 trimestre pour les militaires. En ce qui concerne la CNRACL, l'écrêtement conduit à minorer les durées de services acquis de 0,9 trimestre.

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

(3) Pensionnés en titre définitif.

(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.

(5) Les conditions de départ anticipé pour motifs familiaux pour les agents ayant 15 ans de services recouvrent trois cas : soit trois enfants vivants ou élevés pendant 9 ans, soit un enfant âgé de plus d'un an et atteint d'une invalidité, soit un conjoint invalide. Sur les 7183 départs pour motifs familiaux de fonctionnaires civils de l'État en 2010, 4608 correspondent à des départs anticipés, c'est-à-dire avant l'âge d'ouverture des droits. Sur les 9 937 départs pour motifs familiaux à la CNRACL en 2010, 5 552 correspondent réellement, à des départs anticipés, c'est-à-dire avant l'âge d'ouverture des droits.

(6) Titulaires comptant 15 ans de services actifs ou plus au moment de leur départ à la retraite. Les agents titulaires ayant accompli quinze ans de services dans un emploi de catégorie active peuvent partir à la retraite dès 55 ans (au lieu de 60 ans), voire 50 ans pour certaines professions.

(7) Hors pensions portées au minimum garanti.

(8) 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.

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

nd = non disponible.

Tableau 5.1-3 : Effectifs d'agents titulaires des trois fonctions publiques et militaires dont la pension est entrée en paiement en 2010, caractéristiques par type de départ

Flux de pensionnés de droit direct dont la pension est entrée en paiement en 2010	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 (2)			Titulaires (3)			Titulaires (3)			Titulaires (3)		
	Départs pour ancienneté (9)	Départs pour motifs familiaux (4)	Départs pour invalidité	Départs pour ancienneté (9)	Départs pour motifs familiaux (4)	Départs pour invalidité	Départs pour ancienneté (9)	Départs pour motifs familiaux (4)	Départs pour invalidité	Départs pour ancienneté (9)	Départs pour motifs familiaux (4)	Départs pour invalidité	Départs pour ancienneté (9)	Départs pour motifs familiaux (4)	Départs pour invalidité	Départs pour ancienneté (9)	Départs pour motifs familiaux (4)	Départs pour invalidité
Ensemble des départs (y compris invalidité et anticipé)	**46 973**	**6 336**	**2 848**	**59 015**	**7 183**	**3 897**	**11 869**	**6**	**1 202**	**21 215**	**4 403**	**3 072**	**17 712**	**5 534**	**1 837**	**38 927**	**9 937**	**4 909**
Hommes (en %)	*47,1%*	*1,3%*	*38,0%*	*51,0%*	*1,7%*	*43,3%*	*92,4%*	*16,7%*	*85,3%*	49,6%	0,5%	45,8%	22,7%	0,2%	22,2%	37,4%	0,4%	37,0%
Femmes (en %)	*52,9%*	*98,7%*	*62,0%*	*49,0%*	*98,3%*	*56,7%*	*7,6%*	*83,3%*	*14,7%*	50,4%	99,5%	54,2%	77,3%	99,8%	77,8%	62,6%	99,6%	63,0%
Titulaires comptant au moins 15 ans de services dans un emploi de catégorie active au moment de leur départ (5)	11 405	1 682	549	15 548	1 771	859				**1 784**	**49**	**132**	**11 847**	**3 786**	**1 007**	**13 631**	**3 835**	**1 139**
Hommes (en %)	56,5%	0,2%	51,5%	65,9%	0,6%	63,8%				91,3%	4,1%	90,2%	16,3%	0,0%	13,5%	26,1%	0,1%	22,4%
Femmes (en %)	43,5%	99,8%	48,5%	34,1%	99,4%	36,2%				8,7%	95,9%	9,8%	83,7%	100,0%	86,5%	73,9%	99,9%	77,6%
Caractéristiques sur l'ensemble des départs :																		
Âge moyen à la radiation des cadres	60,0	55,7	55,9	59,8	55,5	55,7	46,7	ns	26,8	60,2	56,7	55,4	57,8	52,4	53,9	59,1	54,3	54,8
Âge moyen de première mise en paiement	60,3	55,8	55,9	60,0	55,6	55,7	46,8	ns	26,9	60,5	56,8	55,4	58,1	52,4	53,9	59,4	54,3	54,9
Part des agents encore rémunérés dans la FP moins d'un an avant la liquidation	97,4%	99,8%	99,9%	97,7%	99,8%	99,9%	99,4%	ns	99,8%	93,0%	94,8%	97,4%	91,2%	93,4%	96,9%	92,2%	94,1%	97,2%
Durée moyenne de services acquis (en trimestres) (1)	140,1	112,0	112,3	140,9	111,3	114,9	107,0	ns	25,0	120,7	90,1	87,8	128,7	99,4	105,3	124,3	95,3	94,4
Durée moyenne de bonifications acquises (en trimestres)	6,1	12,1	4,6	5,4	11,8	3,9	36,3	ns	7,7	2,7	6	1,4	4,1	10,1	3,4	3,4	8,3	2,1
Durée moyenne d'assurance tous régimes (en trimestres)	166,3	151,0	139,7	165,6	150,8	139,9	141,7	ns	32,5	170,8	162,5	145,0	166,5	145	146,9	168,9	152,7	145,7
Part des pensions avec décote (7)	19,3%	5,4%	-	19,9%	5,2%	-	3,5%	ns	-	5,2%	1,0%	-	11,9%	5,6%	-	8,3%	3,6%	-
Perte mensuelle moyenne liée à la décote (en euros) (7)	-68	-57	-	-68	-56	-	-44	ns	-	-52	-47	-	-52	-44	-	-52	-45	-
Taux moyen de décote (7)	3,4%	6,3%	-	3,6%	6,1%	-	3,1%	ns	-	3,3%	4,7%	-	3,5%	5,4%	-	3,5%	5,3%	-
Coût induit par la décote (en millions d'euros) (6)	-7,4	-0,2	-	-9,6	-0,3	-	-0,2	ns	-	-0,7	0,0	-	-1,3	-0,2	-	-2,0	-0,2	-
Part des pensions avec surcote (7)	37,3%	16,7%	11,6%	31,2%	15,3%	9,8%				24,6%	12,9%	4,1%	12,6%	4,9%	2,5%	19,1%	8,4%	3,5%
Bénéfice mensuel moyen lié à la surcote (en euros) (7)	200	209	135	197	205	127				122	138	113	115	124	120	120	133	115
Taux moyen de surcote (7)	7,7%	8,3%	7,0%	7,7%	8,3%	6,7%				7,4%	9,3%	7,8%	6,3%	7,2%	7,4%	7,1%	8,6%	7,7%
Coût induit par la surcote (en millions d'euros) (6)	42,1	2,7	0,5	43,6	2,7	0,6				7,6	0,9	0,2	3,1	0,4	0,1	10,7	1,3	0,2
Taux moyen de liquidation	69,2%	61,6%	55,0%	68,9%	61,1%	55,8%	66,0%	ns	15,2%	58,3%	47,5%	44,3%	62,2%	53,5%	52,4%	60,1%	50,8%	47,4%
Taux moyen de liquidation hors décote et surcote	67,5%	60,8%	54,4%	67,7%	60,3%	55,3%	66,3%	ns	15,2%	57,2%	46,7%	44,0%	62,0%	53,6%	52,3%	59,4%	50,6%	47,1%
Part des pensions au taux plein (8) (en %)	32,2%	25,3%	10,5%	32,8%	23,6%	9,6%	50,3%	ns	2,3%	17,0%	7,0%	2,8%	14,2%	13,0%	4,1%	15,7%	10,4%	3,3%
Pensions au taux de 80 % (hors surcote, décote et minimum garanti)	3,7%	11,7%	1,6%	3,3%	10,8%	1,3%	40,9%	ns	1,6%	1,4%	3,3%	0,4%	1,3%	4,8%	0,5%	1,3%	4,2%	0,5%
Indice moyen à la liquidation	654	591	509	625	575	489	506	ns	316	442	395	360	469	438	398	454	419	374
Part des pensions au minimum garanti (en %)	7,3%	10,1%	24,4%	7,6%	11,5%	25,3%	18,4%	ns	88,5%	39,5%	59,8%	66,4%	20,2%	31,6%	46,6%	30,7%	44,1%	59,0%
Part de la majoration pour enfant dans le montant principal de la pension	1,5%	9,0%	1,7%	1,6%	8,9%	1,7%	1,8%	ns	0,2%	12,4%	11,8%	12,7%	12,2%	11,1%	12,0%	12,4%	11,4%	12,5%
Pension mensuelle moyenne (en euros)																		
Avantage principal	2 154	1 758	1 420	2 050	1 697	1 368	1 634	ns	301	1 297	997	867	1 402	1 158	1 057	1 345	1 087	938
Avantage principal et accessoire	2 200	1 934	1 515	2 093	1 866	1 461	1 682	ns	305	1 325	1 099	938	1 461	1 288	1 201	1 387	1 204	1 037

Sources : DGFiP - Service des retraites de l'État (chiffres 2010 provisoires) ; CNRACL ; FSPOEIE.

(1) Les service acquis correspondent aux services pris en compte dans la liquidation du droit à pension (définis à l'article L11 du code des pensions civiles et militaires) avant tout écrêtement. Les services retenus, figurant antérieurement dans le rapport annuel de la DGAFP, sont écrêtés pour conduire au taux de liquidation de 75 %. En 2010, l'écrêtement conduit à minorer les durées de services acquis de 1,6 trimestre pour les civils (avec ou sans La Poste et France Télécom) et de 0,3 trimestre pour les militaires. En ce qui concerne la CNRACL, l'écrêtement conduit à minorer les durées de services acquis de 0,9 trimestre.

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

(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) Les conditions de départ anticipé pour motifs familiaux pour les agents ayant 15 ans de services recouvrent trois cas : soit trois enfants vivants ou élevés pendant 9 ans, soit un enfant âgé de plus d'un an et atteint d'une invalidité, soit un conjoint invalide. Sur les 7 183 départs pour motifs familiaux de fonctionnaires civils de l'État en 2010, 4 608 correspondent à des départs anticipés, c'est-à-dire avant l'âge d'ouverture des droits. Sur les 9 937 départs pour motifs familiaux à la CNRACL en 2010, 5 552 correspondent réellement, à des départs anticipés, c'est-à-dire avant l'âge d'ouverture des droits.

(5) Titulaires comptant 15 ans de services actifs ou plus au moment de leur départ à la retraite. Les agents titulaires ayant accompli 15 ans de services dans un emploi de catégorie active peuvent partir à la retraite dès 55 ans (au lieu de 60 ans), voire 50 ans pour certaines professions.

(6) 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.

(7) Hors pensions portées au minimum garanti.

(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) Y compris carrières longues et hors motifs familiaux. Les fonctionnaires handicapés ne sont pas pris en compte par la CNRACL (soit 109 nouveaux pensionnés pour la FPT et 45 pour la FPH). Le SRE les inclut dans les départs pour motifs familiaux : 140 départs de fonctionnaires handicapés en 2010 et 53 départs de fonctionnaires infirmes ou ayant un conjoint infirme sur les 7 183 départs pour motifs familiaux de titulaires civils.

Tableau 5.1-4 : Effectifs d'agents titulaires civils des trois fonctions publiques et militaires dont la pension est entrée en paiement en 2010, caractéristiques sur les départs pour ancienneté (1ère partie)

Flux de pensionnés de droit direct dont la pension est entrée en paiement en 2010	Fonction publique de l'État											
	Titulaires civils hors La Poste et France Télécom - Départs pour ancienneté				Titulaires civils - Départs pour ancienneté				Militaires (2) - Tous motifs de départ			
	Carrières longues	Catégorie sédentaire (3)	Catégorie active (3) (4)		Carrières longues	Catégorie sédentaire (3)	Catégorie active (3) (4)		Terre, Mer et Air		Gendarmerie	
			Départ à 55 ans	Départ à 50 ans			Départ à 55 ans	Départ à 50 ans	Non officiers	Officiers	Non officiers	Officiers
Ensemble des départs	**652**	**34 916**	**9 809**	**1 596**	**772**	**42 695**	**13 900**	**1 648**	**8 474**	**1 576**	**2 696**	**331**
Hommes (en %)	*60,1%*	*43,8%*	*52,4%*	*81,6%*	*61,4%*	*45,4%*	*63,9%*	*82,1%*	*89,0%*	*94,2%*	*97,6%*	*99,7%*
Femmes (en %)	*39,9%*	*56,2%*	*47,6%*	*18,4%*	*38,6%*	*54,6%*	*36,1%*	*17,9%*	*11,0%*	*5,8%*	*2,4%*	*0,3%*
Caractéristiques sur l'ensemble des départs :												
Âge moyen à la radiation des cadres	58,8	61,2	57,3	52,6	58,7	61,0	57,1	52,4	41,2	50,9	51,6	55,0
Âge moyen de première mise en paiement	58,8	61,5	57,3	53,5	58,8	61,2	57,2	53,5	41,3	51,4	51,6	55,1
Part des agents encore rémunérés dans la FP moins d'un an avant la liquidation	100,0%	96,9%	100,0%	90,7%	100,0%	97,3%	100,0%	87,9%	100,0%	95,4%	100,0%	99,4%
Durée moyenne de services acquis (en trimestres) (1)	130,3	140,5	141,4	125,5	131,5	141,5	141,4	124,4	85,8	123,2	123,8	139,3
Durée moyenne de bonifications acquises (en trimestres)	2,8	4,9	9,0	17,6	2,6	4,5	6,7	17,1	33,0	49,5	27,3	28,6
Durée moyenne d'assurance tous régimes (en trimestres)	178,8	167,9	161,2	156,5	178,5	167,6	159,7	156,1	117,5	171,0	151,2	167,9
Part des pensions avec décote (5)	-	16,2%	29,4%	32,1%	-	14,6%	35,8%	31,4%	3,1%	10,2%	0,6%	1,8%
Perte mensuelle moyenne liée à la décote (en euros) (5)	-	-69	-63	-85	-	-68	-66	-85	-23	-76	-10	-77
Taux moyen de décote (5)	-	3,3%	3,3%	4,7%	-	3,3%	3,8%	4,7%	2,5%	4,0%	1,2%	4,0%
Coût induit par la décote (en millions d'euros) (6)	-	-4,7	-2,2	-0,5	-	-5,1	-3,9	-0,5				
Part des pensions avec surcote (5)	-	47,1%	10,8%	0,0%	-	40,1%	9,6%	0,0%				
Bénéfice mensuel moyen lié à la surcote (en euros) (5)	-	200	201	0	-	198	186	0				
Taux moyen de surcote (5)	-	7,7%	8,0%	0,0%	-	7,6%	8,0%	0,0%				
Coût induit par la surcote (en millions d'euros) (6)	-	39,6	2,5	0	-	40,6	3,0	0				
Taux moyen de liquidation	61,5%	69,2%	70,1%	66,4%	62,0%	69,3%	68,6%	65,7%	54,5%	74,9%	72,8%	78,5%
Taux moyen de liquidation hors décote et surcote	61,5%	66,9%	70,1%	67,3%	62,0%	67,4%	69,1%	66,6%	54,9%	75,1%	72,8%	78,6%
Part des pensions au taux plein (7) (en %)	21,9%	31,8%	35,5%	24,7%	20,6%	34,7%	28,6%	23,9%	32,1%	74,9%	66,5%	93,1%
Pensions au taux de 80 % (hors surcote, décote et minimum garanti)	1,5%	3,5%	4,6%	3,4%	1,3%	3,2%	3,6%	3,3%	26,0%	62,4%	52,8%	82,5%
Indice moyen à la liquidation	481	664	637	601	481	642	582	594	408	768	541	790
Part des pensions au minimum garanti (en %)	27,9%	8,1%	3,5%	2,4%	26,8%	7,9%	6,0%	4,8%	37,4%	0,1%	2,7%	0,0%
Part de la majoration pour enfant dans le montant principal de la pension	1,8%	1,4%	1,7%	3,0%	1,8%	1,4%	2,0%	3,0%	1,0%	3,7%	2,2%	3,7%
Pension mensuelle moyenne (en euros)												
Avantage principal	1 445	2 196	2 099	1 871	1 451	2 123	1 886	1 843	1 129	2 691	1 857	2 882
Avantage principal et accessoire	1 483	2 242	2 140	1 930	1 487	2 166	1 926	1 901	1 152	2 819	1 905	3 005

Sources : DGFiP - Service des retraites de l'État (chiffres 2010 provisoires) ; CNRACL ; FSPOEIE.

(1) Les service acquis correspondent aux services pris en compte dans la liquidation du droit à pension (définis à l'article L11 du code des pensions civiles et militaires) avant tout écrêtement. Les services retenus, figurant antérieurement dans le rapport annuel de la DGAFP, sont écrêtés pour conduire au taux de liquidation de 75 %. En 2010, l'écrêtement conduit à minorer les durées de services acquis de 1,6 trimestre pour les civils (avec ou sans La Poste et France Télécom) et de 0,3 trimestre pour les militaires. En ce qui concerne la CNRACL, l'écrêtement conduit à minorer les durées de services acquis de 0,9 trimestre.

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

(3) Pour les départs pour ancienneté uniquement, hors carrières longues et hors départs pour motifs familiaux.

(4) Titulaires comptant 15 ans de services actifs ou plus au moment de leur départ à la retraite. Les agents titulaires ayant accompli quinze ans de services dans un emploi de catégorie active peuvent partir à la retraite dès 55 ans (au lieu de 60 ans), voire 50 ans pour certaines professions.

(5) Hors pensions portées au minimum garanti.

(6) 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.

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

Tableau 5.1-4 : Effectifs d'agents titulaires civils des trois fonctions publiques et militaires dont la pension est entrée en paiement en 2010, caractéristiques sur les départs pour ancienneté (2ème partie)

Flux de pensionnés de droit direct dont la pension est entrée en paiement en 2010	Fonction publique territoriale				Fonction publique hospitalière				Fonctions publiques territoriale et hospitalière			
	Titulaires (2)				Titulaires (2)				Titulaires (2)			
	Carrières longues	Catégorie sédentaire (7)	Catégorie active (7)		Carrières longues	Catégorie sédentaire (7)	Catégorie active (7)		Carrières longues	Catégorie sédentaire (7)	Catégorie active (7)	
			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	**1 973**	**17 466**	**1 725**	**51**	**540**	**5 384**	**11 788**	-	**2 513**	**22 850**	**13 513**	**51**
Hommes (en %)	*75,4%*	*42,5%*	*91,3%*	*100,0%*	*76,1%*	*31,2%*	*16,3%*	-	*75,6%*	*39,8%*	*25,9%*	*100,0%*
Femmes (en %)	*24,6%*	*57,5%*	*8,7%*	*0,0%*	*23,9%*	*68,8%*	*83,7%*	-	*24,4%*	*60,2%*	*74,1%*	*0,0%*
Caractéristiques sur l'ensemble des départs :												
Âge moyen à la radiation des cadres	58,6	60,7	57,3	53,3	58,5	60,2	56,6	-	58,5	60,6	56,7	53,3
Âge moyen de première mise en paiement	58,6	61,1	57,5	53,6	58,5	60,8	56,8	-	58,6	61,0	56,9	53,6
Part des agents encore rémunérés dans la FP moins d'un an avant la liquidation	93,8%	93,1%	92,1%	84,3%	92,2%	89,7%	91,8%	-	93,5%	92,3%	91,8%	84,3%
Durée moyenne de services acquis (en trimestres) (1)	121,2	119,8	129,1	122,2	132,0	130,7	127,7	-	123,6	122,3	127,9	122,2
Durée moyenne de bonifications acquises (en trimestres)	0,7	2,2	9,5	36,6	0,9	3,5	4,5	-	0,7	2,5	5,2	36,6
Durée moyenne d'assurance tous régimes (en trimestres)	176,6	170,2	169,4	181,2	175,8	169,3	164,9	-	176,4	170,0	165,4	181,2
Part des pensions avec décote (5)	-	5,3%	11,2%	2,0%	-	8,9%	13,9%	-	-	6,1%	13,5%	2,0%
Perte mensuelle moyenne liée à la décote (en euros) (5)	-	-52	-53	-62	-	-56	-51	-	-	-54	-51	-62
Taux moyen de décote (5)	-	3,2%	3,9%	5,0%	-	3,3%	3,6%	-	-	3,3%	3,6%	5,0%
Coût induit par la décote (en millions d'euros) (6)		-0,6	-0,1	0,0	-	-0,3	-1,0	-	-	-0,9	-1,1	0,0
Part des pensions avec surcote (5)	-	29,1%	8,2%	2,0%	-	30,4%	5,0%	-	-	29,4%	5,4%	2,0%
Bénéfice mensuel moyen lié à la surcote (en euros) (5)	-	123	88	106	-	117	109	-	-	122	105	106
Taux moyen de surcote (5)	-	7,5%	6,0%	6,3%	-	6,3%	6,1%	-	-	7,2%	6,1%	6,3%
Coût induit par la surcote (en millions d'euros) (6)		7,5	0,1	0,0	-	2,3	0,8	-	-	9,8	0,9	0,0
Taux moyen de liquidation	56,6%	57,9%	64,3%	74,7%	61,7%	63,2%	61,8%	-	57,7%	59,1%	62,1%	74,7%
Taux moyen de liquidation hors décote et surcote	56,6%	56,5%	64,5%	74,6%	61,7%	62,0%	62,0%	-	57,7%	57,8%	62,3%	74,6%
Part des pensions au taux plein (7) (en %)	6,4%	17,0%	28,5%	58,8%	7,8%	24,7%	9,7%	-	6,7%	18,8%	12,1%	58,8%
Pensions au taux de 80 % (hors surcote, décote et minimum garanti)	0,1%	1,2%	3,7%	25,5%	0,2%	1,4%	1,3%	-	0,1%	1,3%	1,6%	25,5%
Indice moyen à la liquidation	400	444	469	419	413	485	464	-	403	453	465	419
Part des pensions au minimum garanti (en %)	45,8%	40,6%	21,9%	5,9%	28,0%	21,8%	19,0%	-	42,0%	36,2%	19,4%	5,9%
Part de la majoration pour enfant dans le montant principal de la pension	12,2%	12,5%	12,6%	12,1%	11,4%	12,2%	12,3%	-	12,1%	12,4%	12,4%	12,1%
Pension mensuelle moyenne (en euros)												
Avantage principal	1 129	1 300	1 452	1 456	1 221	1 492	1 370	-	1 149	1 345	1 380	1 456
Avantage principal et accessoire	1 163	1 324	1 514	1 517	1 254	1 515	1 445	-	1 182	1 369	1 454	1 517

Sources : DGFiP - Service des retraites de l'État (chiffres 2010 provisoires) ; CNRACL ; FSPOEIE.

(1) Les service acquis correspondent aux services pris en compte dans la liquidation du droit à pension (définis à l'article L11 du code des pensions civiles et militaires) avant tout écrêtement. Les services retenus, figurant antérieurement dans le rapport annuel de la DGAFP, sont écrêtés pour conduire au taux de liquidation de 75 %. En 2010, l'écrêtement conduit à minorer les durées de services acquis de 1,6 trimestre pour les civils (avec ou sans La Poste et France Télécom) et de 0,3 trimestre pour les militaires. En ce qui concerne la CNRACL, l'écrêtement conduit à minorer les durées de services acquis de 0,9 trimestre.

(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.Hors motifs familiaux. En ce qui concerne la CNRACL, les fonctionnaires handicapés ne sont pas pris en compte (109 pour la FPT et 45 pour la FPH).

(3) Pour les départs pour ancienneté uniquement, hors carrières longues et hors départs pour motifs familiaux.

(4) Titulaires comptant 15 ans de services actifs ou plus au moment de leur départ à la retraite. Les agents titulaires ayant accompli 15 ans de services dans un emploi de catégorie active peuvent partir à la retraite dès 55 ans (au lieu de 60 ans), voire 50 ans pour certaines professions.

(5) Hors pensions portées au minimum garanti.

(6) 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.

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

Tableau 5.1-5 : Pensions de droit dérivé entrées en paiement en 2010, et principales caractéristiques

Flux de pensionnés de droit dérivé dont la pension est entrée en paiement en 2010	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'Etat**		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	**1 920**	**14 354**	**2 360**	**15 946**	**221**	**6 571**	**2 581**	**22 517**	**67**	**1 543**	**1 278**	**4 618**	**624**	**2 516**	**1 902**	**7 134**
Hommes	648	3 243	743	3 517	9	63	752	3 580	60	1 467	374	873	385	1 151	759	2024
Femmes	971	11 024	1 272	12 327	173	6 447	1 445	18 774	5	69	895	3 718	232	1 349	1127	5067
Orphelins (3)	301	87	345	102	39	61	384	163	2	7	9	27	7	16	16	43
Âge moyen de première mise en paiement	53,4	75,7	53,3	74,7	42,7	74,2			52,0	75,9	52,6	72,4	53,4	71,4	52,9	72,1
Pension mensuelle moyenne en euros :																
Avantage principal	748	928	723	913	704	803			731	797	467	573	517	592	483	580
Avantage principal et accessoire	774	972	748	956	717	849			749	835	485	609	546	625	505	615

Sources : DGFiP - Service des retraites de l'État (chiffres 2010 provisoires) ; CNRACL ; FSPOEIE.

(1) Effectifs hors pensions cristallisées. Indicateurs calculés hors pensions d'orphelins.

(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) SRE : pensions principales d'orphelins. CNRACL et FSPOEIE : pensions principales d'orphelin majeur infirme.

Tableau 5.1-6 : Évolution du nombre annuel d'agents titulaires des trois fonctions publiques, militaires et ouvriers d'Etat dont la pension est entrée en paiement dans l'année, de 2000 à 2010

	Flux annuels de retraités	2000	2001	2002	2003	2004	2005	2006	2007	2008	2009	2010	Évolution 2010/2000	Moyenne annuelle
Fonction publique de l'État	**Titulaires civils hors La Poste et FT**													
	- Pensions de droit direct	47 033	47 674	53 025	61 215	57 608	56 617	61 682	64 930	65 939	54 296	56 157	19%	1,8%
	- Pensions de droit dérivé (1)	14 770	14 612	14 658	15 491	15 942	16 046	15 750	15 635	15 752	16 085	16 274	10%	1,0%
	Titulaires civils													
	- Pensions de droit direct	56 207	57 393	63 801	74 728	72 003	70 284	76 775	81 287	81 456	68 167	70 095	25%	2,2%
	- Pensions de droit dérivé (4)	17 073	16 876	16 888	17 588	17 999	18 199	17 962	17 950	18 052	18 032	18 306	7%	0,7%
	Militaires (2)													
	- Pensions de droit direct	13 060	13 376	13 288	11 453	10 556	9 753	9 720	10 832	12 420	12 152	13 077	0%	0,0%
	- Pensions de droit dérivé (4)	7 689	7 519	7 319	7 467	7 978	7 591	6 911	7 032	6 929	7 018	6 792	-12%	-1,2%
	Ensemble régime des fonctionnaires et militaires de l'État (2)													
	- Pensions de droit direct	69 267	70 769	77 089	86 181	82 559	80 037	86 495	92 119	93 876	80 319	83 172	20%	1,8%
	- Pensions de droit dérivé (4)	24 762	24 395	24 207	25 055	25 977	25 790	24 873	24 982	24 981	25 050	25 098	1%	0,1%
	Ouvriers d'État (3)													
	- Pensions de droit direct	2 112	1 979	1 202	1 180	752	748	1 031	1 102	1 544	1 666	1511	-39,8%	-4,9%
	- Pensions de droit dérivé (6)	1 876	1 644	1 753	1 584	1 576	1 548	1 500	1 521	1 598	1 502	1609	-16,6%	-1,8%
Fonction publique territoriale et hospitalière	**Titulaires de la fonction publique territoriale (5)**													
	- Pensions de droit direct	16 801	16 532	18 568	24 989	16 435	20 996	29 460	28 377	32 718	24 911	28 799	41,7%	3,5%
	- Pensions de droit dérivé (6)	4 826	4 887	4 881	5 218	5 352	5 575	5 555	5 600	5 594	5 911	5 896	18,1%	1,7%
	Titulaires de la fonction publique hospitalière (5)													
	- Pensions de droit direct	15 499	16 736	19 057	28 569	15 747	21 196	24 051	24 734	29 874	22 289	25 128	38,3%	3,3%
	- Pensions de droit dérivé (6)	2 068	2 246	2 304	2 630	2 773	2 887	2 938	2 964	3 086	3 076	3 140	34,1%	3,0%
	Total régime CNRACL													
	- Pensions de droit direct	32 300	33 268	37 625	53 558	32 182	42 192	53 511	53 111	62 592	47 200	53 927	40,1%	3,4%
	- Pensions de droit dérivé (6)	6 894	7 133	7 185	7 848	8 125	8 462	8 493	8 564	8 680	8 987	9 036	23,7%	2,2%

Sources : DGFiP - Service des retraites de l'État (chiffres 2010 provisoires) ; CNRACL ; FSPOEIE.

(1) Hors pensions d'orphelins (principales et temporaires) jusqu'en 2008 ; y compris 398 pensions principales d'orphelins en 2009 et 388 en 2010.

(2) Y compris soldes de réserve et hors pensions cristallisées.

(3) Pensionnés en titre définitif.

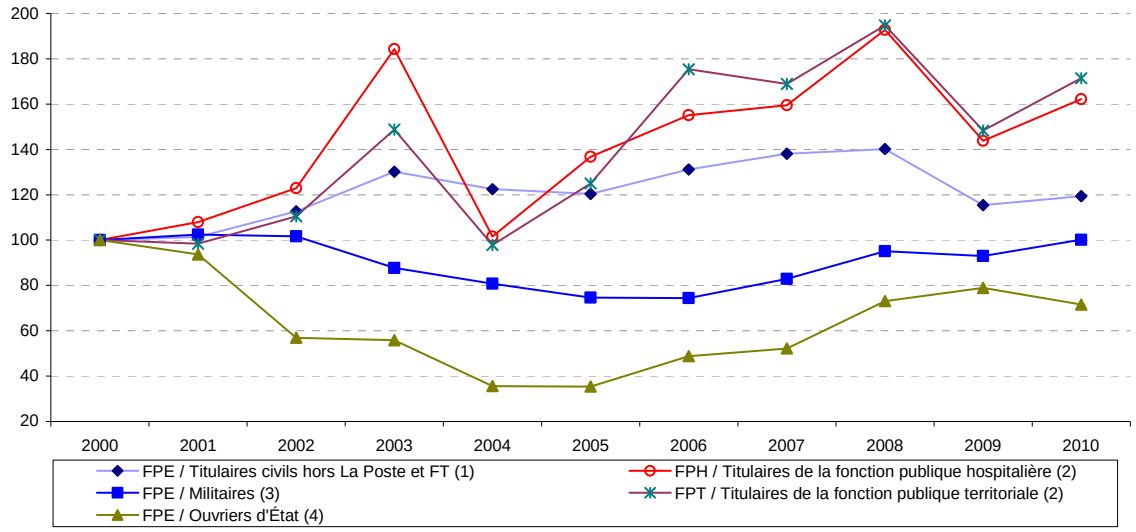
(4) Hors pensions temporaires d'orphelins.

(5) 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.

(6) Seules les pensions principales d'orphelin majeur infirme sont incluses.

Graphique 5.1-1 : Évolution du nombre de pensionnés de droit direct dont la pension est entrée en paiement annuellement dans chaque régime

(base 100 en 2000)



(1) Les pensions des fonctionnaires de La Poste et France Télécom ne sont pas prises en compte.
(2) Titulaires affiliés à la CNRACL, dont la durée hebdomadaire de travail est d'au minimum 28 heures. Les médecins hospitaliers n'entrent pas dans ce champ.
(3) Y compris soldes de réserve.
(4) Pensionnés en titre définitif.

Source : DGFiP - Service des retraites de l'État (chiffres 2010 provisoires) ; CNRACL ; FSPOEIE. Traitement DGAFP, bureau des statistiques, des études et de l'évaluation.

Tableau 5.1-7 : Évolution de la proportion de pensions portées au minimum garanti parmi les pensions entrées en paiement dans l'année

	2000	2001	2002	2003	2004	2005	2006	2007	2008	2009	2010
FPE - Pensions civiles hors La Poste et France Télécom	9,9%	9,4%	10,0%	9,9%	10,3%	10,5%	11,7%	10,5%	10,4%	9,1%	8,4%
FPE - Toutes pensions civiles (1)	10,5%	10,0%	10,6%	10,4%	11,0%	11,1%	11,6%	10,7%	10,7%	9,6%	9,0%
FPE - Pensions militaires (1)	19,5%	20,2%	24,2%	25,6%	24,0%	24,9%	30,3%	30,6%	29,1%	26,7%	25,1%
FPE - Pensions des ouvriers d'Etat FSPOEIE	8,1%	8,1%	9,2%	9,8%	6,8%	7,4%	6,9%	6,8%	6,4%	5,0%	4,8%
FPT - Pensions CNRACL	50,9%	52,6%	52,7%	53,0%	50,8%	52,3%	50,9%	48,5%	46,9%	47,7%	45,3%
FPH - Pensions CNRACL	37,9%	36,6%	34,7%	31,9%	32,1%	32,2%	30,7%	29,7%	26,3%	25,7%	24,6%
FPT+FPH - Pensions CNRACL	44,7%	44,6%	43,6%	41,7%	41,7%	42,2%	41,8%	39,8%	37,1%	37,3%	35,6%

Sources : DGFiP - Service des retraites de l'État (chiffres 2010 provisoires) ; CNRACL ; FSPOEIE. Données issues du PLF 2012 à paraître.

Champ : pensions civiles et militaires, ayants droit, entrées en paiement chaque année, y compris pensions cristallisées, hors soldes de réserve.

(1) Ces séries ont été révisées de 2000 à 2003, et pour les militaires à partir de 2007, par rapport à la publication précédente dans le Jaune Pensions.

Tableau 5.1-8 : 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 2010

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 15 ans de services actifs ou plus (2)	Hommes	Femmes	**Total**	dont titulaires comptant 15 ans de services actifs ou plus (2)	Hommes	Femmes	**Total**	*dont départs pour carrières longues*	*dont départs pour motifs familiaux (1)*	dont titulaires comptant 15 ans de services actifs ou plus (2)	Hommes	Femmes	**Total**	dont titulaires comptant 15 ans de services actifs ou plus (2)	
Moins de 40 ans	0	68	**68**	*0*	*68*	7	21	34	**55**	2	0	81	**81**	*0*	*81*	7	29	38	**67**	2	**148**
40 ans	0	43	**43**	*0*	*43*	3	8	13	**21**	4	0	49	**49**	*0*	*49*	3	11	13	**24**	5	**73**
41 ans	0	46	**46**	*0*	*46*	4	3	8	**11**	0	0	52	**52**	*0*	*52*	4	6	9	**15**	1	**67**
42 ans	0	43	**43**	*0*	*43*	6	6	15	**21**	3	0	55	**55**	*0*	*55*	6	9	17	**26**	4	**81**
43 ans	0	58	**58**	*0*	*58*	13	9	14	**23**	4	0	66	**66**	*0*	*66*	13	13	16	**29**	4	**95**
44 ans	0	50	**50**	*0*	*50*	9	14	15	**29**	9	0	56	**56**	*0*	*56*	9	18	18	**36**	9	**92**
45 ans	2	77	**79**	*0*	*79*	23	16	20	**36**	7	2	95	**97**	*0*	*97*	25	21	24	**45**	8	**142**
46 ans	0	95	**95**	*0*	*95*	33	24	28	**52**	11	1	115	**116**	*0*	*116*	34	34	37	**71**	16	**187**
47 ans	2	115	**117**	*0*	*117*	45	19	30	**49**	12	2	147	**149**	*0*	*149*	48	25	40	**65**	15	**214**
48 ans	0	144	**144**	*0*	*144*	62	14	42	**56**	11	1	182	**183**	*0*	*183*	68	18	51	**69**	12	**252**
49 ans	1	150	**151**	*0*	*151*	73	28	38	**66**	18	1	178	**179**	*0*	*179*	75	47	49	**96**	21	**275**
50 ans	126	208	**334**	*0*	*195*	220	30	38	**68**	31	126	245	**371**	*0*	*231*	221	60	60	**120**	47	**491**
51 ans	126	261	**387**	*0*	*256*	254	30	57	**87**	23	126	322	**448**	*0*	*317*	261	56	71	**127**	35	**575**
52 ans	265	333	**598**	*0*	*320*	444	40	61	**101**	32	265	372	**637**	*0*	*359*	450	78	86	**164**	50	**801**
53 ans	278	372	**650**	*0*	*361*	474	53	86	**139**	46	279	415	**694**	*0*	*405*	480	101	121	**222**	76	**916**
54 ans	276	431	**707**	*0*	*425*	466	65	81	**146**	52	279	487	**766**	*0*	*484*	479	118	110	**228**	85	**994**
55 ans	2 440	2 090	**4 530**	*0*	*481*	4 191	102	122	**224**	99	4 353	2 359	**6 712**	*0*	*558*	6 263	159	161	**320**	140	**7 032**
56 ans	851	1 365	**2 216**	*4*	*455*	1 887	80	122	**202**	53	1 424	1 476	**2 900**	*5*	*508*	2 509	141	168	**309**	93	**3 209**
57 ans	866	1 239	**2 105**	*73*	*447*	1 677	60	120	**180**	42	1 377	1 331	**2 708**	*98*	*504*	2 195	116	158	**274**	83	**2 982**
58 ans	517	1 002	**1 519**	*190*	*443*	975	74	155	**229**	27	876	1 091	**1 967**	*241*	*483*	1 330	135	192	**327**	53	**2 294**
59 ans	469	896	**1 365**	*383*	*379*	655	105	179	**284**	24	670	954	**1 624**	*425*	*413*	842	141	207	**348**	41	**1 972**
60 ans	7 692	13 312	**21 004**	*2*	*745*	718	120	223	**343**	22	11 672	16 822	**28 494**	*3*	*862*	933	167	274	**441**	34	**28 935**
61 ans	2 606	3 386	**5 992**	*0*	*328*	343	56	99	**155**	7	2 820	3 511	**6 331**	*0*	*347*	424	68	112	**180**	12	**6 511**
62 ans	1 764	2 057	**3 821**	*0*	*198*	210	46	70	**116**	3	1 892	2 134	**4 026**	*0*	*207*	275	51	73	**124**	5	**4 150**
63 ans	1 123	1 150	**2 273**	*0*	*157*	105	29	38	**67**	3	1 184	1 184	**2 368**	*0*	*162*	130	34	41	**75**	3	**2 443**
64 ans	682	646	**1 328**	*0*	*83*	72	16	27	**43**	1	714	674	**1 388**	*0*	*85*	87	19	29	**48**	2	**1 436**
65 ans	1 377	1 148	**2 525**	*0*	*120*	99	12	31	**43**	3	1 432	1 182	**2 614**	*0*	*124*	127	12	33	**45**	3	**2 659**
Plus de 65 ans	731	330	**1 061**	*0*	*49*	19	1	1	**2**	0	734	333	**1 067**	*0*	*51*	21	1	1	**2**	0	**1 069**
Total	**22 194**	**31 115**	**53 309**	**652**	***6 336***	**13 087**	**1 081**	**1 767**	**2 848**	**549**	**30 230**	**35 968**	**66 198**	**772**	***7 183***	**17 319**	**1 688**	**2 209**	**3 897**	**859**	**70 095**
Âge moyen	60,1	59,5	59,8	*58,8*	*55,8*	56,4	55,8	56,1	55,9	54,2	59,7	59,4	59,5	*58,8*	*55,6*	56,5	55,5	55,9	55,7	54,6	59,3

Source : DGFiP - Service des retraites de l'État (chiffres 2010 provisoires).

(1) Les conditions de départ anticipé pour motifs familiaux pour les agents ayant 15 ans de services recouvrent trois cas : soit trois enfants vivants ou élevés pendant 9 ans, soit un enfant âgé de plus d'un an et atteint d'une invalidité, soit un conjoint invalide. Sur les 7 183 départs pour motifs familiaux de fonctionnaires civils de lÉtat en 2010, 4 608 correspondent à des départs anticipés, c'est-à-dire avant l'âge d'ouverture des droits.

(2) Titulaires comptant 15 ans de services actifs ou plus au moment de leur départ à la retraite. Les agents titulaires ayant accompli 15 ans de services dans un emploi de catégorie active peuvent partir à la retraite dès 55 ans (au lieu de 60 ans), voire 50 ans pour certaines professions.

Tableau 5.1-9 : Ventilation par âge des militaires dont la pension de retraite (premier droit) est entrée en paiement en 2010

Âge à la date d'effet de la pension	Officiers	Sous-officiers	Caporaux et soldats	**Total des pensions**	dont départs pour invalidité
Moins de 30 ans	2	91	871	**964**	964
30 ans	0	8	18	**26**	26
31 ans	1	16	19	**36**	26
32 ans	0	34	17	**51**	11
33 ans	0	74	126	**200**	14
34 ans	0	148	210	**358**	19
35 ans	3	218	299	**520**	16
36 ans	2	272	289	**563**	15
37 ans	3	349	263	**615**	5
38 ans	15	364	169	**548**	12
39 ans	15	324	102	**441**	7
40 ans	17	322	80	**419**	3
41 ans	25	278	43	**346**	5
42 ans	24	288	55	**367**	9
43 ans	40	258	47	**345**	5
44 ans	53	252	48	**353**	8
45 ans	58	242	14	**314**	6
46 ans	65	285	8	**358**	4
47 ans	93	233	15	**341**	4
48 ans	84	402	5	**491**	4
49 ans	100	246	2	**348**	5
50 ans	168	394	3	**565**	8
51 ans	91	337	2	**430**	6
52 ans	111	339	0	**450**	4
53 ans	204	393	2	**599**	2
54 ans	84	407	0	**491**	6
55 ans	84	734	1	**819**	3
56 ans	172	880	0	**1 052**	2
57 ans	223	264	0	**487**	0
58 ans	51	4	0	**55**	2
Plus de 58 ans	119	4	2	**125**	1
Total	**1 907**	**8 460**	**2 710**	**13 077**	**1 202**
Âge moyen	52,0	**47,2**	**33,0**	**45,0**	26,9

Source : DGFiP - Service des retraites de l'État (chiffres 2010 provisoires).

Champ : pensions militaires ayants droit entrées en paiement en 2010 hors pensions cristallisées et y compris soldes de réserve.

Tableau 5.1-10 : Ventilation par âge et par sexe des agents titulaires de la fonction publique territoriale (1) dont la pension est entrée en paiement en 2010

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 15 ans de services actifs ou plus (3)	Hommes	Femmes	**Total**	dont titulaires comptant 15 ans de services actifs ou plus (3)	
Moins de 40 ans	0	71	**71**	*0*	*71*	0	27	40	**67**	1	**138**
40 ans	1	40	**41**	*0*	*41*	1	10	6	**16**	2	**57**
41 ans	0	50	**50**	*0*	*50*	1	9	9	**18**	0	**68**
42 ans	0	51	**51**	*0*	*51*	1	16	22	**38**	1	**89**
43 ans	0	52	**52**	*0*	*52*	3	13	18	**31**	2	**83**
44 ans	1	47	**48**	*0*	*48*	1	18	26	**44**	1	**92**
45 ans	0	76	**76**	*0*	*76*	0	25	26	**51**	0	**127**
46 ans	0	70	**70**	*0*	*70*	1	24	38	**62**	0	**132**
47 ans	1	81	**82**	*0*	*82*	1	28	34	**62**	1	**144**
48 ans	0	75	**75**	*0*	*75*	0	25	32	**57**	4	**132**
49 ans	0	106	**106**	*0*	*106*	4	24	42	**66**	2	**172**
50 ans	15	102	**117**	*0*	*102*	16	32	47	**79**	4	**196**
51 ans	8	117	**125**	*0*	*117*	10	60	55	**115**	9	**240**
52 ans	5	133	**138**	*0*	*133*	4	58	56	**114**	8	**252**
53 ans	5	144	**149**	*0*	*145*	6	60	56	**116**	10	**265**
54 ans	4	151	**155**	*0*	*152*	6	102	90	**192**	16	**347**
55 ans	599	216	**815**	*0*	*170*	616	98	107	**205**	19	**1 020**
56 ans	281	211	**492**	*16*	*199*	252	99	100	**199**	7	**691**
57 ans	480	244	**724**	*312*	*189*	207	153	118	**271**	9	**995**
58 ans	750	399	**1 149**	*769*	*215*	147	137	153	**290**	9	**1 439**
59 ans	698	465	**1 163**	*863*	*177*	118	141	170	**311**	11	**1 474**
60 ans	5 195	7 952	**13 147**	*13*	*995*	314	121	179	**300**	12	**13 447**
61 ans	993	1 514	**2 507**	*0*	*331*	60	56	81	**137**	2	**2 644**
62 ans	579	913	**1 492**	*0*	*216*	44	26	61	**87**	2	**1 579**
63 ans	301	503	**804**	*0*	*121*	9	26	39	**65**	0	**869**
64 ans	175	306	**481**	*0*	*109*	1	10	29	**39**	0	**520**
65 ans	440	794	**1 234**	*0*	*226*	10	9	29	**38**	0	**1 272**
Plus de 65 ans	104	209	**313**	*0*	*84*	1	1	1	**2**	0	**315**
Total	**10 635**	**15 092**	**25 727**	***1 973***	***4 403***	**1 834**	**1 408**	**1 664**	**3 072**	**132**	**28 799**
Âge moyen	**60,1**	**59,7**	**59,9**	***58,6***	***56,8***	**57,3**	**55,3**	**55,6**	**55,4**	**54,8**	**59,4**

Source : CNRACL.

(1) Titulaires affiliés à la CNRACL, dont la durée hebdomadaire de travail est d'au minimum 28 heures.

(2) Les conditions de départ anticipé pour motifs familiaux pour les agents ayant 15 ans de services recouvrent trois cas : trois enfants vivants ou élevés pendant 9 ans, soit un enfant âgé de plus d'un an et atteint d'une invalidité, soit un conjoint invalide.

(3) Titulaires comptant 15 ans de services actifs ou plus au moment de leur départ à la retraite. Le champ de cette colonne porte sur l'ensemble des départs pour motifs d'ancienneté ou familiaux. Les agents titulaires ayant accompli 15 ans de services dans un emploi de catégorie active peuvent partir à la retraite dès 55 ans (au lieu de 60 ans), voire 50 ans dans certaines professions.

Tableau 5.1-11 : Répartition par âge et par sexe des agents titulaires de la fonction publique hospitalière (1) dont la pension est entrée en paiement en 2010

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 15 ans de services actifs ou plus (3)	Hommes	Femmes	**Total**	dont titulaires comptant 15 ans de services actifs ou plus (3)	
Moins de 40 ans	0	386	**386**	*0*	*386*	109	3	46	**49**	14	**435**
40 ans	0	129	**129**	*0*	*129*	75	5	13	**18**	8	**147**
41 ans	0	119	**119**	*0*	*119*	76	0	20	**20**	8	**139**
42 ans	0	137	**137**	*0*	*137*	79	1	12	**13**	5	**150**
43 ans	0	124	**124**	*0*	*124*	86	6	20	**26**	13	**150**
44 ans	0	123	**123**	*0*	*123*	78	6	18	**24**	14	**147**
45 ans	0	117	**117**	*0*	*117*	97	4	19	**23**	12	**140**
46 ans	1	123	**124**	*0*	*124*	77	3	24	**27**	17	**151**
47 ans	0	129	**129**	*0*	*129*	97	10	26	**36**	23	**165**
48 ans	0	136	**136**	*0*	*136*	90	15	38	**53**	25	**189**
49 ans	0	158	**158**	*0*	*158*	115	6	50	**56**	33	**214**
50 ans	1	190	**191**	*0*	*191*	149	12	65	**77**	51	**268**
51 ans	1	216	**217**	*0*	*217*	161	15	78	**93**	65	**310**
52 ans	0	230	**230**	*0*	*230*	170	18	93	**111**	76	**341**
53 ans	0	264	**264**	*0*	*264*	205	33	103	**136**	100	**400**
54 ans	0	255	**255**	*0*	*253*	187	29	120	**149**	108	**404**
55 ans	819	5 843	**6 662**	*0*	*812*	6 551	40	141	**181**	122	**6 843**
56 ans	263	1 748	**2 011**	*8*	*388*	1 915	47	110	**157**	81	**2 168**
57 ans	320	1 171	**1 491**	*102*	*265*	1 308	30	95	**125**	64	**1 616**
58 ans	338	920	**1 258**	*226*	*200*	973	41	96	**137**	55	**1 395**
59 ans	236	681	**917**	*197*	*173*	653	41	90	**131**	45	**1 048**
60 ans	1 446	4 428	**5 874**	*7*	*536*	1 628	31	116	**147**	63	**6 021**
61 ans	283	724	**1 007**	*0*	*131*	377	5	14	**19**	1	**1 026**
62 ans	143	461	**604**	*0*	*104*	265	2	16	**18**	3	**622**
63 ans	70	163	**233**	*0*	*37*	62		2	**2**	0	**235**
64 ans	41	72	**113**	*0*	*10*	15	4	2	**6**	0	**119**
65 ans	74	158	**232**	*0*	*31*	39	1	2	**3**	1	**235**
Plus de 65 ans	19	31	**50**	*0*	*10*	9	0	0	**0**	0	**50**
Total	**4 055**	**19 236**	**23 291**	***540***	***5 534***	**15 646**	**408**	**1 429**	**1 837**	**1 007**	**25 128**
Âge moyen	**58,9**	**56,3**	**56,7**	***58,5***	***52,4***	**55,9**	**54,9**	**53,6**	**53,9**	**53,6**	**56,5**

Source : CNRACL.

(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) Les conditions de départ anticipé pour motifs familiaux pour les agents ayant 15 ans de services recouvrent trois cas, trois enfants vivants ou élevés pendant 9 ans, soit un enfant âgé de plus d'un an et atteint d'une invalidité, soit un conjoint invalide.

(3) Titulaires comptant 15 ans de services actifs ou plus au moment de leur départ à la retraite. Le champ de cette colonne porte sur l'ensemble des départs pour motifs d'ancienneté ou familiaux. Les agents titulaires ayant accompli 15 ans de services dans un emploi de catégorie active peuvent partir à la retraite dès 55 ans (au lieu de 60 ans), voire 50 ans dans certaines professions.

Tableau 5.1-12 : Ventilation par administration d'origine, catégorie hiérarchique et sexe des agents titulaires des trois fonctions publiques et militaires dont la pension est entrée en paiement en 2010

	Administrations	Catégorie hiérarchique										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**	**15 181**	**20 316**	**2 453**	**4 745**	**2 777**	**7 616**	**2 991**	**225**	**8 516**	**5 275**	**70 095**
	dont pensions civiles hors La Poste et France Télécom	**15 031**	**20 293**	**2 453**	**4 745**	**2 777**	**7 616**	**2 991**	**225**	**23**	**3**	**56 157**
	Affaires étrangères et européennes	44	19	23	23	23	95	0	0	0	0	227
	Agriculture et Pêche	362	133	269	165	76	204	0	0	0	0	1 209
	Culture et Communication	89	52	13	42	42	76	0	0	0	0	314
	Défense (civils) (y compris Anciens combattants)	174	49	149	175	121	589	0	0	0	0	1 257
	Écologie, Développement durable, Transports et LogementT	442	77	566	222	916	607	9	0	0	0	2 839
	dont Aviation civile et Météo France	*184*	*28*	*54*	*15*	*4*	*40*	*9*	*0*	*0*	*0*	*334*
	Économie, Finances et Industrie ; Budget, Comptes publics et Fonction publique	1 279	504	732	1 585	519	1 968	0	0	0	1	6 588
	Éducation nationale - Enseignement supérieur	11 559	18 633	370	1 613	768	2 724	0	0	0	0	35 667
	Établissements publics de recherche (y compris INRA)	566	404	102	171	7	39	0	0	0	0	1 289
	Intérieur, Outre-mer, Collectivités territoriales, Immigration	161	129	88	232	168	697	2 522	186	0	0	4 183
	Justice	221	163	54	305	60	387	460	39	0	0	1 689
	Services du Premier ministre	5	4	2	5	6	11	0	0	0	0	33
	Travail, Emploi et Santé	129	126	85	206	71	219	0	0	0	0	836
	Autres (ex-PTT)	0	0	0	1	0	0	0	0	23	2	26
	La Poste	39	6	0	0	0	0	0	0	5 222	3 030	8 297
	France Télécom	111	17	0	0	0	0	0	0	3 271	2 242	5 641
Militaires	Officiers généraux	132	1	-	-	-	-	-	-	-	-	133
	Officiers supérieurs	-	-	872	51	-	-	-	-	-	-	923
	Officiers subalternes	-	-	-	-	811	40	-	-	-	-	851
	Sous-officiers	-	-	-	-	-	-	7 697	763	-	-	8 460
	Caporaux et soldats	-	-	-	-	-	-	-	-	2 480	230	2 710
Fonction publique territoriale	**Pensions CNRACL - total FPT (3)**	**1 395**	**2 035**	**1 653**	**2 671**	**8 952**	**12 011**	**0**	**0**	**43**	**39**	**28 799**
	Régions	38	38	7	27	248	446	0	0	0	0	804
	Départements	238	698	242	1 021	766	1 371	0	0	2	5	4 343
	SDIS	75	6	193	7	476	52	0	0	0	0	809
	Communes	694	988	904	1 168	5 877	8 039	0	0	37	26	17 733
	Centres d'action sociale	28	87	18	157	103	1 078	0	0	2	1	1 474
	Communautés urbaines, districts	101	52	90	75	461	213	0	0	0	0	992
	Syndicats	23	18	30	23	212	128	0	0	1	2	437
	Communauté de communes, de ville	38	34	29	37	223	154	0	0	0	3	518
	Offices publics d'habitation	48	33	62	57	261	236	0	0	1	1	699
	Autres collectivités territoriales	112	81	78	99	325	294	0	0	0	1	990
Fonction publique hospitalière	**Pensions CNRACL - total FPH (3)**	**618**	**2 446**	**1 207**	**7 775**	**2 620**	**10 429**	**0**	**0**	**18**	**15**	**25 128**
	Centres hospitaliers régionaux	160	896	329	2 474	941	2 922	0	0	13	8	7 743
	Centre hospitaliers généraux	239	976	392	3 328	1 026	4 341	0	0	1	5	10 308
	Hôpitaux locaux	59	226	110	665	216	1 363	0	0	0	0	2 639
	Centres hospitaliers spécialisés	91	201	255	831	190	420	0	0	0	2	1 990
	Centres de soin avec ou sans hébergement	8	20	18	56	37	141	0	0	0	0	280
	Établissements publics à caractère sanitaire et social	25	30	42	138	52	221	0	0	4	0	512
	Centre d'hébergement de personnes agées	25	69	14	166	106	874	0	0	0	0	1 254
	Autres collectivités hospitalières	11	28	47	117	52	147	0	0	0	0	402
Fonctions publiques territoriale et hospitalière		**2 013**	**4 481**	**2 860**	**10 446**	**11 572**	**22 440**	**0**	**0**	**61**	**54**	**53 927**

Sources : DGFiP - Service des retraites de l'État (chiffres 2010 provisoires) ; CNRACL ; FSPOEIE.

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

(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.

Tableau 5.1-13 : Effectifs relevant du régime salarié de l'Ircantec (1), dont la pension est entrée en paiement depuis 2002

Pensionnés entrés au cours de l'exercice	2002 (2)	2003 (2)	2004 (2)	2005	2006	2007	2008	2009	2010
Droits directs	**49 315**	**81 378**	**78 642**	**87 647**	**96 948**	**106 824**	**114 260**	**139 638**	**145 667**
Droits dérivés	**13 025**	**23 959**	**20 200**	**21 516**	**20 292**	**19 904**	**19 769**	**20 805**	**20 406**
Décès en activité	2 006	3 492	3 936	4 658	3 928	3 987	3 858	4 619	4 603
Décès en retraite	11 019	20 467	16 264	16 858	16 364	15 917	15 911	16 186	15 803

Source : Ircantec.

(1) Le régime salarié de l'Ircantec est notamment le régime complémentaire :

- des agents non titulaires des trois fonctions publiques et des établissements publics administratifs ou à caractère industriel et commercial ;

- des agents titulaires à temps non complet des collectivités locales qui ne relèvent pas de la CNRACL (moins de 28 heures par semaine) ;

- des agents titulaires sans droit à pension (TSD), qui quittent leur emploi sans remplir les conditions requises pour bénéficier d'une pension du régime spécial auprès duquel ils étaient affiliés ;

- des médecins hospitaliers ;

- et des agents non titulaires ou salariés d'entreprises publiques ou semi-publiques (La Poste, EDF, GDF, Banque de France, etc.).

Les élus locaux sont affiliés à l'Ircantec, mais disposent d'un régime spécifique.

(2) Les données 2002-2004 sont des données reconstituées.

Tableau 5.1-14 : Bonifications des pensions civiles et militaires de l'État et CNRACL entrées en paiement en 2010

Pensions entrées en paiement en 2010		FPE - Pensions civiles hors La Poste et France Télécom	FPE - Toutes pensions civiles	FPE - Pensions militaires	FPT - Pensions CNRACL (2)	FPH - Pensions CNRACL (2)	FPT et FPH Pensions CNRACL (2)
Droits directs							
Effectif (1)		**56 157**	**70 095**	**12 912**	**28 799**	**25 128**	**53 927**
Bonifications pour services hors d'Europe	bénéficiaires	6 898	7 442	-	615	543	1 158
	durée moyenne	*17,8*	*17,7*	-	*35,5*	*32,9*	*34,3*
Bonifications pour enfants	bénéficiaires	23 307	27 251	703	6 649	14 658	21 307
	durée moyenne	*7,7*	*7,6*	*6,9*	*7,3*	*8,0*	*7,8*
Bonifications pour bénéfices de campagne	bénéficiaires	869	1 290	10 173	537	240	777
	durée moyenne	*3,4*	*3,1*	*12,8*	*3,1*	*3,1*	*3,1*
Bonifications pour services aériens ou sous-marins	bénéficiaires	202	250	7 188	123	0	123
	durée moyenne	*6,1*	*5,2*	*12,8*	*10,3*	*0,0*	*10,3*
Bonifications pour enseignement technique	bénéficiaires	508	508	-	0	0	0
	durée moyenne	*12,7*	*12,7*	-	*0,0*	*0,0*	*0,0*
Bonifications du cinquième	bénéficiaires	-	-	12 817	-	-	-
	durée moyenne	-	-	*16,4*	-	-	-
Bonifications ne relevant pas de l'article L12 du CPCMR (3)	bénéficiaires	3 477	3 477	270	-	-	-
	durée moyenne	*19,1*	*19,1*	*4,9*	-	-	-

Sources : DGFiP - Service des retraites de l'État (chiffres 2010 provisoires) ; CNRACL ; FSPOEIE.

(1) Hors soldes de réserve et hors pensions cristallisées.

(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) Principalement attribuées aux policiers et agents de l'administration pénitentiaire.

Les durées moyennes sont celles des seuls bénéficiaires, et sont exprimées en trimestres.

Tableau 5.2-1 : 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 2010 et principales caractéristiques

Pensions en paiement au 31/12/2010	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	FPT - Pensions CNRACL (3)	FPH - Pensions CNRACL (3)	Ensemble - Pensions CNRACL (3)
Droits directs							
Effectif	**1 202 936**	**1 413 114**	**378 720**	**68 297**	**429 934**	**432 446**	**862 380**
Hommes	508 381	632 306	356 014	54 378	184 948	75 704	260 652
Femmes	694 555	780 808	22 706	13 919	244 986	356 742	601 728
Âge moyen	70,1	69,4	62,9	72,3	68,9	66,7	67,8
Âge moyen de première mise en paiement	57,7	57,7	43,8	56,8	58,3	57,1	57,7
Durée moyenne en trimestres de services acquis (hors bonifications)	129,7	130,5	95,7	nd	nd	nd	nd
Taux moyen de liquidation (en %)	67,4%	67,5%	64,2%	63,7%	54,0%	57,2%	55,6%
Indice moyen à la liquidation	570	556	484	-	393	411	402
Pension mensuelle moyenne en euros :							
Avantage principal	1 933	1 884	1 603	1 608	1 156	1 235	1 195
Avantage principal et accessoires	2 007	1 955	1 674	1 669	1 217	1 303	1 260
Droits dérivés							
Effectif	**279 169**	**300 647**	**172 044**	**36 791**	**101 660**	**45 604**	**147 264**
Hommes	37 660	40 899	680	793	11 443	13 922	25 365
Femmes	234 647	251 956	168 974	35 372	88 553	30 900	119 453
Orphelins (4)	6 862	7 792	2 390	626	1 664	782	2 446
Âge moyen	77,7	76,8	78,3	79,2	73,4	72,5	73,1
Âge moyen de première mise en paiement	64,4	63,9	62,1	63,4	60,4	60,9	60,6
Pension mensuelle moyenne en euros :							
Avantage principal	849	839	751	717	540	564	547
Avantage principal et accessoires	899	888	791	754	583	599	588

Sources : DGFiP - Service des retraites de l'État (chiffres 2010 provisoires) ; CNRACL ; FSPOEIE.

(1) Les effectifs incluent les pensions cristallisées. Les indicateurs sont calculés hors pensions cristallisées et hors pensions d'orphelins.

(2) Y compris les soldes de réserve.

(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) SRE : pensions principales d'orphelins. CNRACL et FSPOEIE : pensions principales d'orphelin majeur infirme.

nd = non disponible.

Tableau 5.2-2 : 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 2010

	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**	**26**	**312**	**1 731**	**5 935**	**17 507**	**86 470**	**297 509**	**240 394**	**187 708**	**136 830**	**112 938**	**78 312**	**27 750**	**9 514**	**1 202 936**
	Hommes	13	75	248	732	4 777	38 786	122 848	101 489	80 271	63 028	48 525	32 835	11 865	2 889	508 381
	Femmes	13	237	1 483	5 203	12 730	47 684	174 661	138 905	107 437	73 802	64 413	45 477	15 885	6 625	694 555
	dont pensions d'invalidité	***26***	***169***	***643***	***1 769***	***4 421***	***9 919***	***18 555***	***13 433***	***11 699***	***10 265***	***8 953***	***6 379***	***2 014***	***508***	***88 753***
	Droit dérivé	**4 464**	**463**	**1 024**	**2 588**	**5 874**	**11 701**	**21 916**	**22 371**	**29 452**	**38 954**	**50 883**	**55 004**	**24 212**	**10 263**	**279 169**
	Hommes	17	78	183	393	861	1 886	4 361	4 516	5 519	5 703	5 925	5 257	2 067	894	37 660
	Femmes	100	316	715	1 998	4 757	9 468	17 077	17 572	23 692	33 033	44 814	49 638	22 104	9 363	234 647
	Orphelins (3)	4 347	69	126	197	256	347	478	283	241	218	144	109	41	6	6 862
FPE - Toutes pensions civiles (1)	**Droit direct**	**34**	**365**	**2 155**	**8 210**	**23 744**	**110 442**	**368 730**	**287 079**	**225 692**	**156 810**	**114 276**	**78 313**	**27 750**	**9 514**	**1 413 114**
	Hommes	18	95	346	1 114	6 438	56 384	167 165	128 466	102 564	72 971	49 155	32 836	11 865	2 889	632 306
	Femmes	16	270	1 809	7 096	17 306	54 058	201 565	158 613	123 128	83 839	65 121	45 477	15 885	6 625	780 808
	dont pensions d'invalidité	***33***	***199***	***812***	***2 409***	***6 495***	***13 409***	***22 810***	***16 051***	***13 748***	***11 208***	***9 042***	***6 379***	***2 014***	***508***	***105 117***
	Droit dérivé	**5 373**	**505**	**1 248**	**3 375**	**7 921**	**14 785**	**26 275**	**26 234**	**33 043**	**40 970**	**51 366**	**55 069**	**24 219**	**10 264**	**300 647**
	Hommes	18	81	207	469	1 078	2 218	4 933	5 101	6 178	6 254	6 113	5 287	2 068	894	40 899
	Femmes	114	349	901	2 702	6 585	12 217	20 862	20 850	26 624	34 498	45 108	49 672	22 110	9 364	251 956
	Orphelins (3)	5 241	75	140	204	258	350	480	283	241	218	145	110	41	6	7 792
FPE - Pensions militaires (2)	**Droit direct**	**5 309**	**11 047**	**20 882**	**31 811**	**40 625**	**50 004**	**52 182**	**32 350**	**31 221**	**42 934**	**32 645**	**17 881**	**7 157**	**2 672**	**378 720**
	Hommes	4 471	10 225	18 858	28 554	36 979	46 612	50 136	31 112	30 140	41 013	31 431	16 988	6 918	2 577	356 014
	Femmes	838	822	2 024	3 257	3 646	3 392	2 046	1 238	1 081	1 921	1 214	893	239	95	22 706
	dont pensions d'invalidité	***4 775***	***404***	***294***	***361***	***447***	***475***	***389***	***408***	***959***	***6 638***	***5 579***	***2 550***	***1 090***	***369***	***24 738***
	Droit dérivé	**1 437**	**374**	**731**	**1 622**	**3 309**	**5 327**	**9 180**	**11 737**	**21 357**	**31 136**	**33 043**	**31 085**	**15 212**	**6 494**	**172 044**
	Hommes	12	6	16	31	35	48	65	47	64	137	125	69	19	6	680
	Femmes	186	342	670	1 513	3 150	5 137	8 916	11 552	21 155	30 899	32 844	30 957	15 173	6 480	168 974
	Orphelins (3)	1 239	26	45	78	124	142	199	138	138	100	74	59	20	8	2 390
FPE - Pensions des ouvriers d'Etat FSPOEIE	**Droit direct**	**5**	**15**	**68**	**217**	**486**	**3 436**	**15 728**	**11 288**	**10 283**	**10 779**	**8 521**	**5 187**	**1 776**	**508**	**68 297**
	Hommes	4	7	29	91	236	2 939	12 799	9 123	8 242	8 502	6 888	3 949	1 248	321	54 378
	Femmes	1	8	39	126	250	497	2 929	2 165	2 041	2 277	1 633	1 238	528	187	13 919
	dont pensions d'invalidité	***5***	***8***	***35***	***107***	***290***	***634***	***1 070***	***703***	***718***	***985***	***892***	***557***	***150***	***22***	***6 176***
	Droit dérivé (4)	**24**	**43**	**121**	**262**	**667**	**1 205**	**2 206**	**2 149**	**3 674**	**6 354**	**7 992**	**7 426**	**3 316**	**1 352**	**36 791**
	Hommes	9	15	38	37	49	62	130	102	116	175	181	115	54	19	1 102
	Femmes	15	28	83	225	618	1 143	2 076	2 047	3 558	6 179	7 811	7 311	3 262	1 333	35 689
FPT - Pensions CNRACL (5)	**Droit direct**	**21**	**355**	**1 999**	**5 674**	**11 064**	**28 488**	**121 544**	**83 602**	**68 341**	**53 314**	**33 356**	**16 541**	**4 371**	**1 264**	**429 934**
	Hommes	9	98	342	944	2 182	13 121	55 150	36 596	30 178	23 242	14 417	6 562	1 664	443	184 948
	Femmes	12	257	1 657	4 730	8 882	15 367	66 394	47 006	38 163	30 072	18 939	9 979	2 707	821	244 986
	dont pensions d'invalidité	***21***	***211***	***752***	***2 035***	***4 318***	***8 916***	***13 583***	***8 299***	***6 965***	***5 604***	***3 806***	***2 018***	***554***	***116***	***57 198***
	Droit dérivé (4)	**295**	**440**	**1 064**	**2 496**	**4 625**	**7 456**	**10 902**	**10 047**	**12 776**	**16 343**	**16 150**	**12 155**	**4 812**	**2 099**	**101 660**
	Hommes	136	138	253	425	704	968	1 744	1 459	1 713	1 874	1 577	953	310	79	12 333
	Femmes	159	302	811	2 071	3 921	6 488	9 158	8 588	11 063	14 469	14 573	11 202	4 502	2 020	89 327
FPH - Pensions CNRACL (5)	**Droit direct**	**24**	**937**	**4 305**	**10 052**	**21 397**	**69 333**	**113 813**	**64 492**	**53 183**	**45 374**	**29 143**	**15 146**	**3 994**	**1 253**	**432 446**
	Hommes	5	25	78	325	853	8 697	22 962	13 934	11 540	8 779	5 337	2 455	586	128	75 704
	Femmes	19	912	4 227	9 727	20 544	60 636	90 851	50 558	41 643	36 595	23 806	12 691	3 408	1 125	356 742
	dont pensions d'invalidité	***15***	***142***	***560***	***1 592***	***4 196***	***8 181***	***10 099***	***5 949***	***5 306***	***5 053***	***3 657***	***1 923***	***505***	***123***	***47 301***
	Droit dérivé (4)	**145**	**233**	**463**	**1 109**	**2 254**	**3 564**	**5 617**	**4 789**	**5 906**	**7 144**	**6 923**	**5 004**	**1 789**	**664**	**45 604**
	Hommes	78	106	203	410	775	1 242	2 254	1 738	1 969	2 140	1 835	1 155	354	90	14 349
	Femmes	67	127	260	699	1 479	2 322	3 363	3 051	3 937	5 004	5 088	3 849	1 435	574	31 255
Ensemble - Pensions CNRACL (5)	**Droit direct**	**45**	**1 292**	**6 304**	**15 726**	**32 461**	**97 821**	**235 357**	**148 094**	**121 524**	**98 688**	**62 499**	**31 687**	**8 365**	**2 517**	**862 380**
	Hommes	14	123	420	1 269	3 035	21 818	78 112	50 530	41 718	32 021	19 754	9 017	2 250	571	260 652
	Femmes	31	1 169	5 884	14 457	29 426	76 003	157 245	97 564	79 806	66 667	42 745	22 670	6 115	1 946	601 728
	dont pensions d'invalidité	***36***	***353***	***1 312***	***3 627***	***8 514***	***17 097***	***23 682***	***14 248***	***12 271***	***10 657***	***7 463***	***3 941***	***1 059***	***239***	***104 499***
	Droit dérivé (4)	**440**	**673**	**1 527**	**3 605**	**6 879**	**11 020**	**16 519**	**14 836**	**18 682**	**23 487**	**23 073**	**17 159**	**6 601**	**2 763**	**147 264**
	Hommes	214	244	456	835	1 479	2 210	3 998	3 197	3 682	4 014	3 412	2 108	664	169	26 682
	Femmes	226	429	1 071	2 770	5 400	8 810	12 521	11 639	15 000	19 473	19 661	15 051	5 937	2 594	120 582

Sources : DGFiP - Service des retraites de l'État (chiffres 2010 provisoires) ; CNRACL ; FSPOEIE.

(1) Y compris les pensions cristallisées.

(2) Y compris les soldes de réserve et les pensions cristallisées.

(3) Pensions principales d'orphelins.

(4) Concernant les pensions d'orphelins, seules les pensions principales d'orphelins majeurs infirmes sont incluses.

(5) 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.

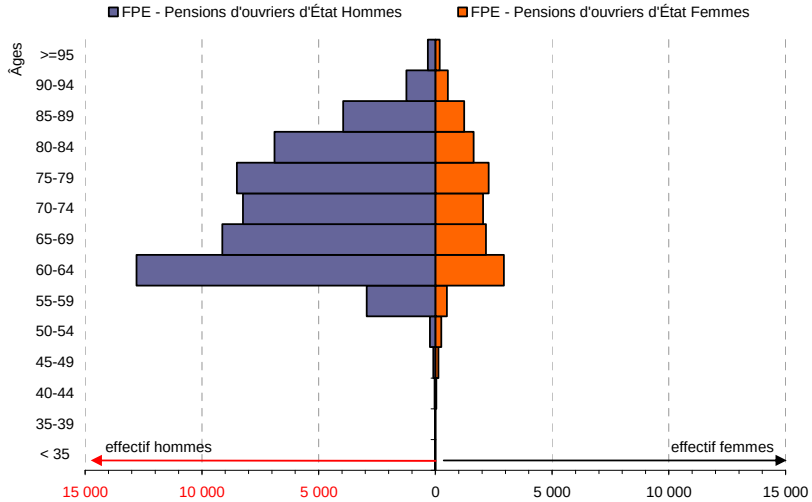
Graphique 5.2-1 : Ventilation par tranche d'âge des bénéficiaires d'une pension civile de l'État de droit direct en paiement au 31 décembre 2010, hors La Poste et France Télécom

Source : DGFiP - Service des retraites de l'État (données 2010 provisoires). Traitement DGAFP, bureau des statistiques, des études et de l'évaluation.

Graphique 5.2-2 : Ventilation par tranche d'âge des bénéficiaires d'une pension militaire de l'État de droit direct en paiement au 31 décembre 2010

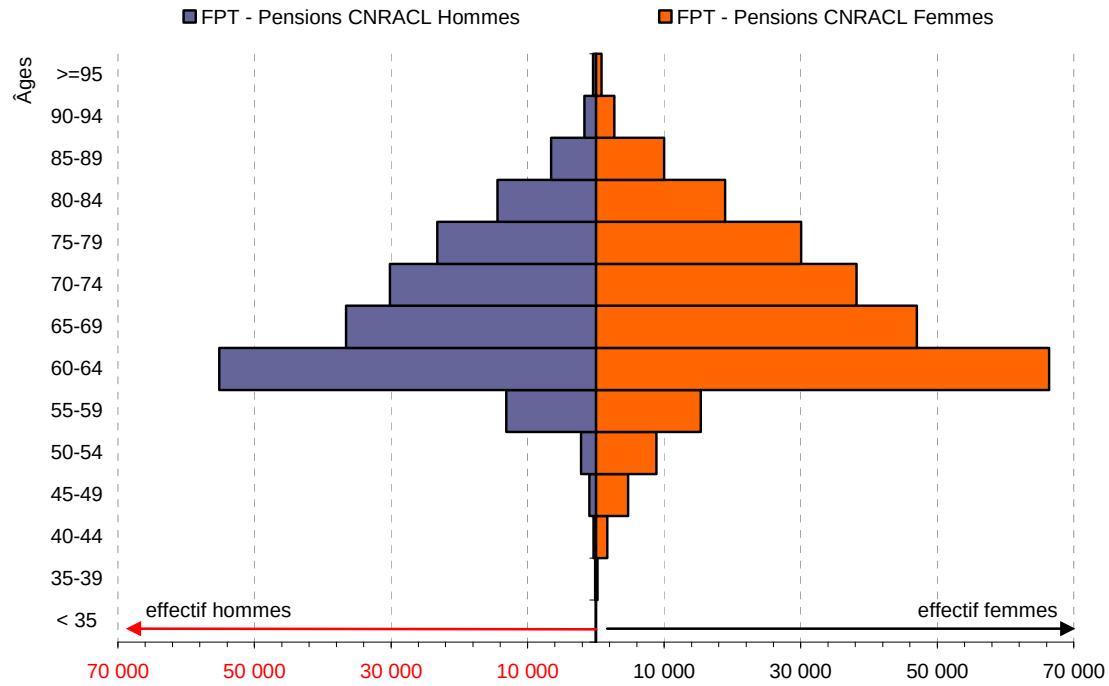
Source : DGFiP - Service des retraites de l'État (données 2010 provisoires). Traitement DGAFP, bureau des statistiques, des études et de l'évaluation.

Graphique 5.2-3 : Ventilation par tranche d'âge des bénéficiaires d'une pension d'ouvrier d'État de droit direct en paiement au 31 décembre 2010



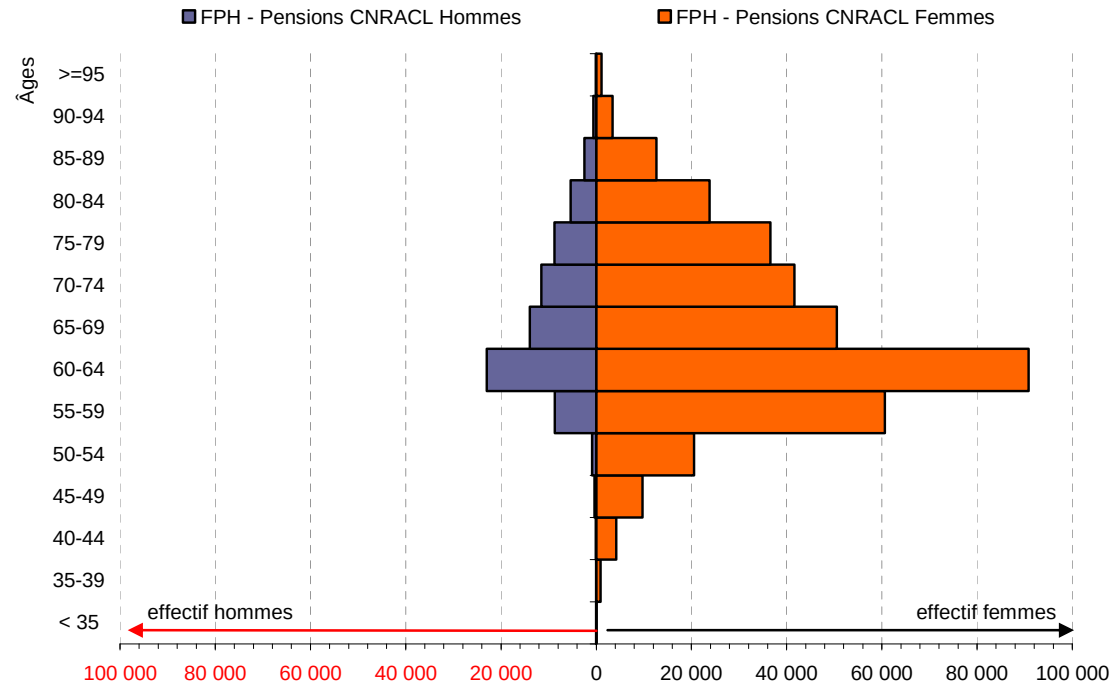
Source : FSPOEIE. Traitement DGAFP, bureau des statistiques, des études et de l'évaluation.

Graphique 5.2-4 : Ventilation par tranche d'âge des bénéficiaires d'une pension CNRACL de droit direct en paiement au 31 décembre 2010, anciennement dans la FPT



Source : CNRACL. Traitement DGAFP, bureau des statistiques, des études et de l'évaluation.

Graphique 5.2-5 : Ventilation par tranche d'âge des bénéficiaires d'une pension CNRACL de droit direct en paiement au 31 décembre 2010, anciennement dans la FPH



Source : CNRACL. Traitement DGAFP, bureau des statistiques, des études et de l'évaluation.

Tableau 5.2-3 : Évolution des effectifs de 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 de chaque année

	2000	2001	2002	2003	2004	2005	2006	2007	2008	2009	2010	Évolution 2010/2000	Moyenne annuelle
FPE - Pensions civiles hors La Poste et France Télécom (1)													
Droit direct	**891 378**	**915 382**	**941 079**	**975 265**	**1 010 243**	**1 036 218**	**1 069 401**	**1 107 746**	**1 146 277**	**1 172 539**	**1 202 936**	35%	3,0%
Droit dérivé (2)	267 714	270 768	270 086	272 276	277 667	274 104	274 453	276 235	276 259	276 849	279 169	4%	0,4%
FPE - Toutes pensions civiles (1)													
Droit direct	**978 611**	**1 011 566**	**1 047 145**	**1 093 894**	**1 142 218**	**1 180 492**	**1 227 285**	**1 280 402**	**1 332 655**	**1 370 788**	**1 413 114**	44%	3,7%
ATI	64 543	64 788	63 091	62 867	63 101	63 054	63 176	62 917	62 786	62 740	62 537	-3%	-0,3%
Droit dérivé (2)	275 394	279 556	280 043	283 425	290 217	288 051	289 755	292 980	294 514	296 649	300 647	9%	0,9%
FPE - Pensions militaires (3)													
Droit direct	**376 232**	**379 825**	**381 953**	**382 217**	**383 407**	**383 606**	**381 264**	**378 274**	**373 207**	**375 003**	**378 720**	1%	0,1%
dont soldes de réserve	5 739	5 845	5 886	5 971	6 111	6 235	6 311	6 204	6 189	6 241	6 269	9%	0,9%
Droit dérivé (2)	186 701	187 235	184 881	184 615	187 085	182 717	180 816	181 520	174 492	172 974	172 044	-8%	-0,8%
FPE - Pensions des ouvriers d'Etat FSPOEIE													
Droit direct	**71 502**	**72 580**	**72 441**	**71 198**	**70 083**	**68 667**	**67 301**	**67 386**	**67 595**	**68 405**	**68 297**	-4%	-0,5%
Droit dérivé (4)	41 189	40 576	39 774	39 281	38 448	38 560	38 216	37 982	37 684	37 222	36 791	-11%	-1,1%
FPT - Pensions CNRACL (5)													
Droit direct	**267 040**	**276 526**	**288 049**	**303 957**	**314 179**	**327 327**	**349 370**	**369 530**	**393 930**	**409 954**	**429 934**	61%	4,9%
Droit dérivé (4)	82 895	84 128	85 796	86 995	89 327	91 396	93 441	95 468	97 328	99 521	101 660	23%	2,1%
FPH - Pensions CNRACL (5)													
Droit direct	**261 422**	**273 774**	**287 140**	**309 433**	**320 946**	**336 583**	**355 292**	**374 207**	**397 912**	**413 771**	**432 446**	65%	5,2%
Droit dérivé (4)	31 582	32 462	33 711	34 686	36 407	37 934	39 504	40 957	42 482	44 039	45 604	44%	3,7%
Ensemble - Pensions CNRACL (5)													
Droit direct	**528 462**	**550 300**	**575 189**	**613 390**	**635 125**	**663 910**	**704 662**	**743 737**	**791 842**	**823 725**	**862 380**	63%	5,0%
Droit dérivé (4)	114 477	116 590	119 507	121 681	125 734	129 330	132 945	136 425	139 810	143 560	147 264	29%	2,6%

Sources : DGFiP - Service des retraites de l'État (chiffres 2010 provisoires) ; CNRACL ; FSPOEIE.

(1) Y compris pensions crisallisées.

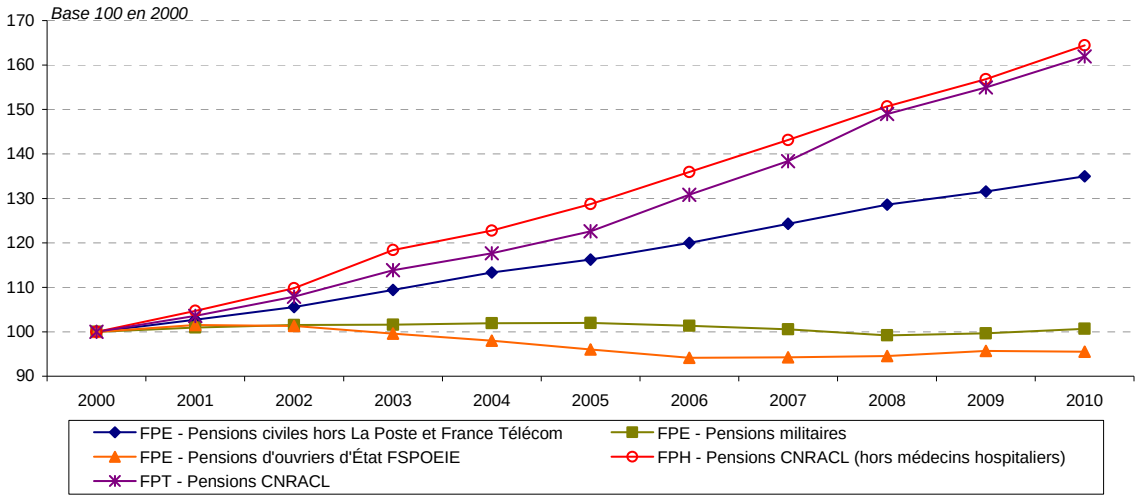
(2) Hors pensions temporaires d'orphelins.

(3) Y compris soldes de réserve et pensions cristallisées.

(4) Concernant les pensions d'orphelins, seules les pensions principales d'orphelins majeurs infirmes sont incluses.

(5) 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.

Graphique 5.2-6 : Évolution du nombre de pensions en paiement au 31 décembre de chaque année, depuis 2000



Sources : DGFiP - Service des retraites de l'État (chiffres 2010 provisoires) ; CNRACL ; FSPOEIE. Traitement DGAFP, bureau des statistiques, des études et de l'évaluation.

Tableau 5.2-4 : Pensionnés relevant du régime des pensions civiles et militaires de l'État ou de la CNRACL, décédés en 2010 (ou à défaut 2009)

	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	17 194	12 815	30 009	2 230	12 222	**14 452**
Durée moyenne de perception de la pension (en années) - droit direct	21,3	24,7	22,8	-	-	-
Durée moyenne de perception de la pension (en années) - droit dérivé	-	-	-	9,0	18,6	**17,2**
FPE - Pensions militaires FPE (1)						
Effectif de pensionnés décédés	8 946	263	9 209	24	7 717	**7 741**
Durée moyenne de perception de la pension (en années) - droit direct	35,7	33,5	35,6	-	-	-
Durée moyenne de perception de la pension (en années) - droit dérivé	-	-	-	ns	21,6	**21,6**
FPE - Pensions des ouvriers d'État FSPOEIE (2)						
Effectif de pensionnés décédés	2 346	391	**2 737**	77	2 017	**2 094**
Durée moyenne de perception de la pension (en années) - droit direct	23,2	28,0	**23,9**	-	-	-
Durée moyenne de perception de la pension (en années) - droit dérivé	-	-	-	11,4	20,5	**20,2**
FPT - Pensions CNRACL (2)						
Effectif de pensionnés décédés	5 646	3 681	**9 327**	553	3 543	**4 096**
Durée moyenne de perception de la pension (en années) - droit direct	17,3	20,1	**18,4**	-	-	-
Durée moyenne de perception de la pension (en années) - droit dérivé	-	-	-	8,4	19,0	**17,5**
FPH - Pensions CNRACL (2)						
Effectif de pensionnés décédés	1 970	4 836	**6 806**	694	1 082	**1 776**
Durée moyenne de perception de la pension (en années) - droit direct	17,7	22,3	**21,0**	-	-	-
Durée moyenne de perception de la pension (en années) - droit dérivé	-	-	-	8,3	18,2	**14,3**
Ensemble - Pensions CNRACL (2)						
Effectif de pensionnés décédés	7 616	8 517	**16 133**	1 247	4 625	**5 872**
Durée moyenne de perception de la pension (en années) - droit direct	17,4	21,3	**19,5**	-	-	-
Durée moyenne de perception de la pension (en années) - droit dérivé	-	-	-	8,4	18,8	**16,6**

Sources : DGFiP - Service des retraites de l'État ; CNRACL ; FSPOEIE.

(1) Décès de 2009. Y compris soldes de réserve et pensions cristallisées. Hors pensions d'orphelins.

(2) Décès de 2010.

ns : non significatif compte tenu de la faiblesse des effectifs.

Tableau 5.2-5 : Évolution du nombre de pensionnés au titre du régime salarié (1) de l'Ircantec au 31 décembre de chaque année depuis 2002

Effectif de pensionnés	2002	2003	2004	2005	2006	2007	2008	2009	2010
Droits directs	1 117 952	1 148 421	1 177 308	1 208 179	1 246 648	1 288 052	1 335 802	1 377 756	1 414 865
Droits dérivés	250 173	259 985	267 385	274 028	279 590	282 521	285 524	282 666	279 741

Source : Ircantec.

(1) Le régime salarié de l'Ircantec est notamment le régime complémentaire :

- des agents non titulaires des trois fonctions publiques et des établissements publics administratifs ou à caractère industriel et commercial ;
- des agents titulaires à temps non complet des collectivités locales qui ne relèvent pas de la CNRACL (moins de 28 heures par semaine) ;
- des agents titulaires sans droit à pension (TSD), qui quittent leur emploi sans remplir les conditions requises pour bénéficier d'une pension du régime spécial auprès duquel ils étaient affiliés ;
- des médecins hospitaliers ;
- et des agents non titulaires ou salariés d'entreprises publiques ou semi-publiques (La Poste, EDF, GDF, Banque de France, etc.).

Les élus locaux sont affiliés à l'Ircantec mais disposent d'un régime spécifique.

Note : on observe en 2010, comme en 2009, une diminution du nombre de droits dérivés en stock du fait du changement de seuil dans les périodicités du paiement des retraites depuis le 1er janvier 2009 résultant de la réforme de l'Ircantec. En effet, à cette date, le seuil de paiement pour un capital unique est passé de 100 à 300 points. Aussi, un nombre important de pensions de droit direct ont donné lieu, lors du décès de l'auteur des droits, à une prestation sous forme de capital unique, les contrats n'alimentant plus de ce fait le stock des pensionnés. Cela explique également une progression limitée du stock de droits directs (2,7 % en 2010 contre 3,1 % en 2009).

Tableau 5.2-6 : Évolution de la proportion de pensions portées au minimum garanti parmi les pensions en paiement au 31 décembre

	2000	2001	2002	2003	2004	2005	2006	2007	2008	2009	2010
FPE - Pensions civiles hors La Poste et France Télécom	14,8%	15,9%	15,6%	15,3%	15,0%	14,8%	14,6%	14,4%	14,1%	13,9%	13,6%
FPE - Toutes pensions civiles (1)	14,8%	16,0%	15,7%	15,3%	15,1%	14,8%	14,6%	14,4%	14,1%	13,9%	13,6%
FPE - Pensions militaires (1)	14,1%	17,3%	17,7%	18,1%	18,6%	18,9%	19,4%	20,0%	20,9%	21,4%	21,8%
FPE - Pensions des ouvriers d'Etat FSPOEIE	nc	nc	nc	16,1%	14,1%	14,0%	13,8%	13,5%	13,2%	12,8%	12,4%
FPT - Pensions CNRACL	50,0 %	53,3 %	53,5 %	53,6 %	53,5 %	53,5 %	53,4 %	53,1 %	52,7 %	52,4%	52,0%
FPH - Pensions CNRACL	49,0 %	51,5 %	50,5 %	48,9 %	47,9 %	47,0 %	45,9 %	44,9 %	43,5 %	42,5%	41,4%
Ensemble - Pensions CNRACL	49,6%	52,5%	52,1%	51,4%	50,9%	50,4%	49,9%	49,2%	48,3%	47,7%	47,0%

Sources : DGFiP - Service des retraites de l'État (chiffres 2010 provisoires) ; CNRACL ; FSPOEIE. Données issues du PLF 2012 à paraître.

Champ : pensions civiles et militaires, ayants droit, en paiement en fin d'année, y compris pensions cristallisées.

(1) Ces séries ont été révisées de 2000 à 2003 par rapport à la publication précédente dans le Jaune pensions.

nc : non connu.

Tableau 5.2-7 : Bonifications des pensions civiles et militaires de l'État et CNRACL en paiement au 31 décembre 2010

Pensions en paiement au 31/12/2010		FPE - Pensions civiles hors La Poste et France Télécom	FPE - Toutes pensions civiles	FPE - Pensions militaires	FPT - Pensions CNRACL (2)	FPH - Pensions CNRACL (2)	FPT et FPH Pensions CNRACL (2)
Droits directs							
Effectif (1)		**1 202 917**	**1 413 095**	**362 935**	**429 934**	**432 446**	**862 380**
Bonifications pour services hors d'Europe	bénéficiaires	176 072	188 053	1 240	-	-	-
	durée moyenne	*15,5*	*15,5*	*4,9*	-	-	-
Bonifications pour enfant	bénéficiaires	563 948	645 776	21 503	259 509	159 338	418 847
	durée moyenne	*8,9*	*8,8*	*8,2*	*9,6*	*9,9*	*9,7*
Bonifications pour bénéfices de campagne ou du cinquième	bénéficiaires	154 799	190 496	359 716	-	-	-
	durée moyenne	*6,2*	*6,1*	*31,9*	-	-	-
Bonifications pour services aériens ou sous-marins	bénéficiaires	7 430	8 563	146 925	-	-	-
	durée moyenne	*7,0*	*6,4*	*20,6*	-	-	-
Bonifications pour enseignement technique	bénéficiaires	17 496	17 496	24	-	-	-
	durée moyenne	*17,7*	*17,7*	*ns*	-	-	-
Bonifications ne relevant pas de l'article L12 du CPCMR (3)	bénéficiaires	104 664	105 049	8 796	-	-	-
	durée moyenne	*18,8*	*18,7*	*7,6*	-	-	-

Sources : DGFiP - Service des retraites de l'État (chiffres 2010 provisoires) ; CNRACL ; FSPOEIE.

(1) Hors soldes de réserve et hors pensions cristallisées.

(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) Principalement attribuées aux policiers et agents de l'administration pénitentiaire.

Les durées moyennes sont celles des seuls bénéficiaires, et sont exprimées en trimestres.

ns : non significatif.

Thème 5 Retraite

Fiche thématique 5.3 : Montant des pensions

Montants de pensions

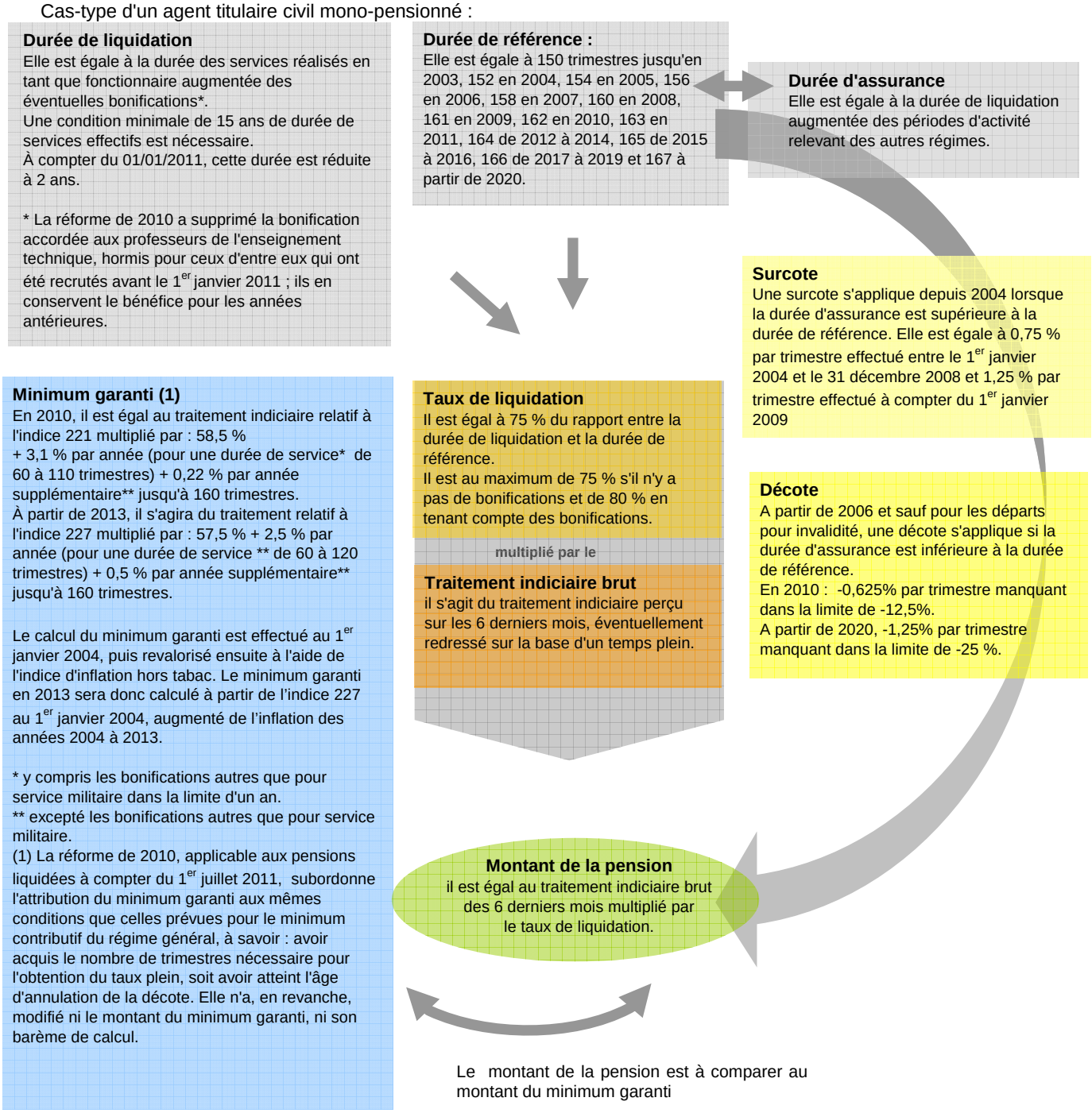
La loi du 21 août 2003 portant réforme des retraites a modifié le calcul de la pension et de la pension minimum à compter du 1er janvier 2004. Dans un premier temps, est calculée la durée des services (qui comprend les services effectués comme titulaire, les bonifications, les services effectués comme agent non titulaire ayant donné lieu à validation, ainsi que certaines périodes non travaillées mais prises en compte soit gratuitement, soit moyennant une surcotisation ou un rachat). Cette durée est rapportée à une durée de référence qui évolue suivant l'année d'ouverture des droits à pension (elle atteindra progressivement 167 trimestres), afin de déterminer le taux de liquidation, au maximum égal à 75 % du montant du traitement perçu durant les six derniers mois d'activité.

Dans un deuxième temps est appliqué un coefficient de majoration (surcote) ou de minoration (décote), en fonction de la durée totale d'activité professionnelle dans les secteurs public et privé. Cette durée, dite « d'assurance », comprend : la durée prise en compte en liquidation (en décomptant le temps partiel comme du temps plein), à laquelle sont ajoutées toutes les autres périodes pendant lesquelles l'intéressé a versé une cotisation à un régime de retraite obligatoire ; les périodes où les cotisations ont été payées par un tiers (chômage, maladie, etc.), ainsi que les majorations de cette durée d'assurance qui peuvent être accordées dans chacun des régimes de retraite à des titres divers (maternité, éducation d'enfant handicapé, etc.). Cette durée est rapportée à la durée de référence. La surcote s'applique, si ce rapport est supérieur à un et si, après le 1er janvier 2004, l'activité a été poursuivie au-delà de 60 ans (majoration de 1,25 % par trimestre à compter du 1er janvier 2009). La décote s'applique si ce même rapport est inférieur à un, de manière progressive depuis 2006.

À la pension calculée s'ajoute, comme dans le régime précédent, une majoration de 10 % pour les trois premiers enfants, augmentée de 5 % par enfant supplémentaire. Si la pension est inférieure au minimum garanti, ce dernier s'applique.

Elément de calcul de la pension de retraite d'un agent titulaire de la fonction publique

Cas-type d'un agent titulaire civil mono-pensionné :



Source : DGAFP, bureau des statistiques, des études et de l'évaluation.

Tableau 5.3-1 : Montant moyen des pensions mensuelles brutes de droit direct versées en 2009 et 2010 (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		FPT - Pensions CNRACL (3)		FPH - Pensions CNRACL (3)		Ensemble - Pensions CNRACL (3)	
	2009 (d)	2010 (p)	2009 (d)	2010 (p)	2009 (d)	2010 (p)	2009	2010	2009	2010	2009	2010	2009	2010
Effectifs (2)	*1 172 539*	*1 202 936*	*1 370 788*	*1 413 114*	*375 003*	*378 720*	*68 405*	*68 297*	*409 954*	*429 934*	*413 771*	*432 446*	*823 725*	*862 380*
Montant mensuel moyen de l'avantage principal de droit direct (en euros)	1 906	1 933	1 860	1 884	1 593	1 603	1586	1608	1142	1156	1218	1235	1180	1196
Montant mensuel moyen de la retraite totale de droit direct (en euros)	1 980	2 007	1 931	1 955	1 664	1 674	1647	1669	1204	1217	1284	1303	1244	1260
Hommes	*2 204*	*2 237*	*2 112*	*2 138*	*1 693*	*1 704*	*1743*	*1766*	*1327*	*1342*	*1422*	*1440*	*1354*	*1371*
Femmes	*1 814*	*1 839*	*1 784*	*1 807*	*1 203*	*1 211*	*1269*	*1290*	*1110*	*1123*	*1255*	*1274*	*1196*	*1213*

Bénéficiaires d'une pension de droit direct entrée en paiement au cours de l'année (flux)	FPE - Pensions civiles hors La Poste et FT		FPE - Toutes pensions civiles		FPE - Pensions militaires (1)		FPE - Pensions d'ouvriers d'État FSPOEIE		FPT - Pensions CNRACL (3)		FPH - Pensions CNRACL (3)		FPT et FPH - Pensions CNRACL (3)	
	2009	2010	2009	2010	2009	2010	2009	2010	2009	2010	2009	2010	2009	2010
Effectifs	*54 296*	*56 157*	*68 167*	*70 095*	*12 152*	*13 077*	*1 666*	*1 511*	*24 911*	*28 799*	*22 289*	*25 128*	*47 200*	*53 927*
Montant mensuel moyen de l'avantage principal de droit direct (en euros)	2 045	2 072	1 952	1 976	1 469	1 511	1 589	1 680	1 188	1 205	1 311	1 324	1 246	1 261
Montant mensuel moyen de la retraite totale de droit direct (en euros)	2 103	2 135	2 006	2 035	1 512	1 555	1 627	1 715	1 233	1 250	1 390	1 404	1 307	1 322
Hommes	*2 350*	*2 389*	*2 174*	*2 199*	*1 553*	*1 591*	*1 683*	*1 784*	*1 366*	*1 374*	*1 481*	*1 492*	*1 397*	*1 406*
Femmes	*1 919*	*1 956*	*1 862*	*1 898*	*1 068*	*1 150*	*1 426*	*1 467*	*1 140*	*1 161*	*1 369*	*1 385*	*1 266*	*1 285*
Gain mensuel moyen procuré par la surcote (en euros) (4)	156	200	153	196	-	-	55	80	96	123	89	116	94	121
Perte mensuelle moyenne occasionnée par la décote (en euros) (4)	-51	-68	-51	-67	-31	-44	-8	-33	-40	-52	-37	-51	-38	-51

Sources : DGFiP - Service des retraites de l'État (chiffres 2010 provisoires), CNRACL et FSPOEIE.

(1) Y compris soldes de réserves.

(2) Ces effectifs comportent les bénéficiaires d'une pension cristallisée. Les montants sont calculés hors pensions 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.

(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.

(d) : définitif.

(p) : provisoire.

Tableau 5.3-2 : Montant moyen des pensions mensuelles brutes de droit dérivé versées en 2009 et 2010 (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)	
	2009 (d)	2010 (p)	2009 (d)	2010 (p)	2009 (d)	2010 (p)	2009	2010	2009	2010	2009	2010	2009	2010
Effectifs	*276 849*	*279 169*	*296 649*	*300 647*	*172 974*	*172 044*	*37 222*	*36 791*	*99 521*	*101 660*	*44 039*	*45 604*	*143 560*	*147 264*
Montant moyen de l'avantage principal de droit dérivé (en euros)	839	849	830	839	742	751	707	717	537	540	558	564	543	547
Montant moyen de la retraite totale de droit dérivé (en euros)	889	899	879	888	782	791	744	754	580	583	593	599	584	588
Hommes	*754*	*768*	*749*	*763*	*594*	*602*	*537*	*553*	*496*	*500*	*560*	*567*	*531*	*536*
Femmes	*910*	*921*	*899*	*909*	*783*	*792*	*749*	*760*	*590*	*594*	*607*	*613*	*595*	*599*

Bénéficiaires d'une pension de droit dérivé entrée en paiement au cours de l'année (flux)	FPE - Pensions civiles hors La Poste et FT (1)		FPE - Toutes pensions civiles (1)		FPE - Pensions militaires (1)		FPE - Pensions d'ouvriers d'Etat FSPOEIE (2)		FPT - Pensions CNRACL (2)		FPH - Pensions CNRACL (2)		FPT et FPH - Pensions CNRACL (2)	
	2009	2010	2009	2010	2009	2010	2009	2010	2009	2010	2009	2010	2009	2010
Effectifs	*16 085*	*16 274*	*18 032*	*18 306*	*7 018*	*6 792*	*1 502*	*1 609*	*5 911*	*5 896*	*3 076*	*3 140*	*8 987*	*9 036*
Montant mensuel moyen de l'avantage principal de droit dérivé (en euros)	899	909	882	891	776	800	778	794	549	550	575	577	558	559
Montant mensuel moyen de la retraite totale de droit dérivé (en euros)	941	952	923	932	816	846	818	832	582	582	604	610	590	592
Hommes	*816*	*829*	*805*	*819*	*579*	*586*	*599*	*631*	*508*	*512*	*582*	*574*	*548*	*546*
Femmes	*981*	*992*	*959*	*968*	*819*	*848*	*828*	*841*	*602*	*601*	*626*	*645*	*608*	*612*

Sources : DGFiP - Service des retraites de l'État (chiffres 2010 provisoires), CNRACL et FSPOEIE.

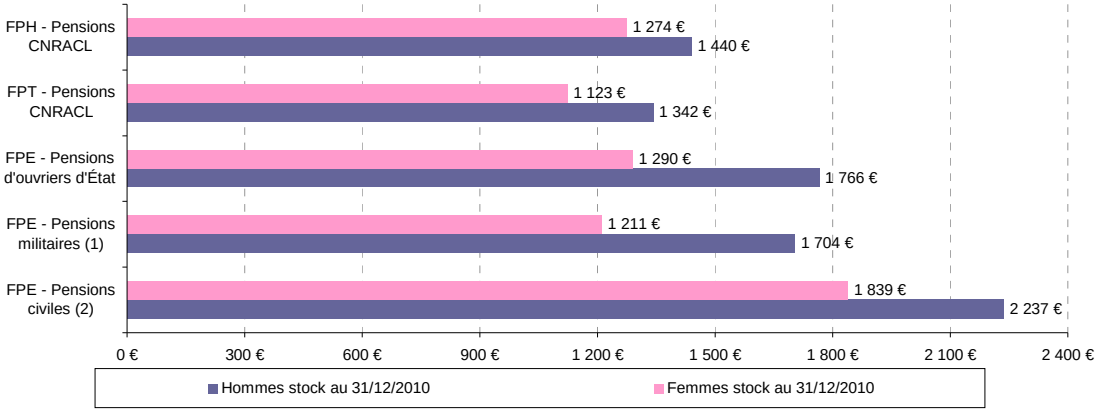
(1) Ces effectifs comportent les bénéficiaires d'une pension cristallisée. Les montants sont calculés hors pensions cristallisées et hors pensions d'orphelins.

(2) Pour les pensions d'orphelins, seules les pensions principales d'orphelins majeurs infirmes sont prises en compte.

(d) : définitif.

(p) : provisoire.

Graphique 5.3-1 : Montant moyen des pensions mensuelles brutes de droit direct en paiement au 31 décembre 2010 (stock)



Sources : DGFiP - Service des retraites de l'État (chiffres 2010 provisoires), CNRACL et FSPOEIE. Traitement DGAFP, bureau des statistiques, des études et de l'évaluation.

(1) Y compris soldes de réserves.

(2) Hors La Poste et France Télécom.

Tableau 5.3-3 : Évolution de la pension mensuelle brute , de l'indice et du taux de liquidation moyens des pensions entrées en paiement chaque année

(en euros courants)

Années d'admission à la retraite		2000	2001	2002	2003	2004	2005	2006	2007	2008	2009	2010
FPE - Pensions civiles hors La Poste et FT	**Flux droit direct**											
	Pension mensuelle moyenne (1)	1 826	1 855	1 905	1 922	1 917	1 950	1 956	2 016	2 042	2 103	2 135
	Indice de liquidation	590	595	600	604	601	606	605	618	622	635	639
	Taux de liquidation (en %)	68,2%	68,5%	68,6%	68,5%	68,0%	67,8%	67,5%	67,5%	67,2%	67,6%	67,6%
	Flux droit dérivé (2)											
	Pension mensuelle moyenne (1)	798	805	829	828	821	836	880	899	921	941	952
FPE - Toutes pensions civiles	**Flux droit direct**											
	Pension mensuelle moyenne (1)	1 765	1 796	1 839	1 843	1 831	1 860	1 880	1 929	1 957	2 006	2 035
	Indice de liquidation	568	571	577	579	575	580	582	593	598	608	612
	Taux de liquidation (en %)	68,1%	68,3%	68,5%	68,4%	67,9%	67,7%	67,6%	67,5%	67,1%	67,5%	67,4%
	Flux droit dérivé (2)											
	Pension mensuelle moyenne (1)	787	796	814	811	808	823	864	881	904	923	932
FPE - Pensions militaires	**Flux droit direct (3)**											
	Pension mensuelle moyenne (1)	1 464	1 461	1 504	1 504	1 548	1 579	1 509	1 483	1 484	1 512	1 555
	Indice de liquidation	480	479	483	482	489	492	482	477	478	481	489
	Taux de liquidation (en %)	66,9%	66,5%	66,4%	66,3%	66,4%	66,1%	61,7%	60,3%	60,1%	60,8%	61,3%
	Flux droit dérivé (2)											
	Pension mensuelle moyenne (1)	719	735	744	742	743	765	775	798	820	816	846
FPT - Pensions CNRACL (4)	**Flux droit direct**											
	Pension mensuelle moyenne (1)	1 049	1 095	1 113	1 131	1 117	1 130	1 147	1 189	1 217	1 233	1 250
	Indice de liquidation	381	387	389	392	400	401	402	413	420	423	426
	Taux de liquidation (en %)	55,2%	55,3%	55,5%	55,3%	54,7%	54,6%	54,6%	54,4%	54,4%	53,9%	54,2%
	Flux droit dérivé (5)											
	Pension mensuelle moyenne (1)	530	552	553	546	552	562	570	572	587	582	582
FPH - Pensions CNRACL (4)	**Flux droit direct**											
	Pension mensuelle moyenne (1)	1 105	1 152	1 190	1 249	1 243	1 270	1 301	1 327	1 369	1 390	1 404
	Indice de liquidation	399	405	415	429	429	432	435	441	446	454	457
	Taux de liquidation (en %)	58,4%	59,3%	59,8%	59,8%	59,9%	60,2%	59,8%	59,4%	59,7%	59,6%	59,4%
	Flux droit dérivé (5)											
	Pension mensuelle moyenne (1)	534	541	553	548	565	577	584	594	603	604	610
Ensemble - Pensions CNRACL (4)	**Flux droit direct**											
	Pension mensuelle moyenne (1)	1 076	1 124	1 152	1 194	1 178	1 201	1 217	1 254	1 290	1 306	1 322
	Indice de liquidation	389	396	404	412	415	417	417	426	432	438	440
	Taux de liquidation (en %)	56,7%	57,4%	57,7%	57,7%	57,3%	57,4%	56,9%	56,7%	56,9%	56,6%	56,6%
	Flux droit dérivé (5)											
	Pension mensuelle moyenne (1)	531	549	553	547	557	567	575	579	593	590	592
FSPOEIE	**Flux droit direct**											
	Pension mensuelle moyenne	1 425	1 458	1 456	1 502	1 544	1 516	1 461	1 537	1 555	1 627	1 715
	Indice de liquidation	ns	ns	ns	ns	ns	ns	ns	ns	ns	ns	ns
	Taux de liquidation (en %)	66,0%	65,2%	64,1%	63,1%	62,8%	62,6%	61,7%	61,1%	60,4%	61,0%	61,2%
	Flux droit dérivé (5)											
	Pension mensuelle moyenne	632	695	719	739	764	777	779	803	811	818	832
Valeur annuelle moyenne du point d'indice		51,0	51,4	52,1	52,5	52,8	53,2	53,9	54,4	54,7	55,0	55,4

Sources : DGFiP - Service des retraites de l'État (base des pensions au 31 décembre de chaque année, base 2010 provisoire) et CNRACL.

(1) Montant moyen de pension y compris accessoires.

(2) Hors pensions d'orphelins (principales et temporaires).

(3) Hors pensions cristallisées et y compris soldes de réserve. En 2006, l'élargissement des conditions d'accès à une pension civile et militaire de retraite aux sous-officiers atteint d'une infirmité avant 15 ans de services a entraîné la baisse de l'indice et du taux de liquidation des pensions.

(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) Pour les pensions d'orphelins, seules les pensions principales d'orphelins majeurs infirmes sont prises en compte.

ns = non significatif ; seul 1% de la population des retraités du FSPOEIE a sa pension calculée sur une base indiciaire.

Tableau 5.3-4 : Montant mensuel moyen des pensions de droit direct entrées en paiement en 2010 selon la catégorie hiérarchique et le sexe, hors pensions d'invalidité

Flux de nouveaux pensionnés 2010 (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)	
	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	**53 309**	**2 168**	**66 198**	**2 069**	**25 727**	**1 287**	**23 291**	**1 420**	**49 018**	**1 350**
Hommes	22 194	2 425	30 230	2 236	10 635	1 418	4 055	1 520	14 690	1 446
Femmes	31 115	1 985	35 968	1 928	15 092	1 195	19 236	1 399	34 328	1 309
Catégorie A	**34 094**	**2 557**	**34 264**	**2 559**	**3 347**	**2 249**	**2 986**	**2 067**	**6 333**	**2 163**
Hommes	14 572	2 827	14 720	2 830	1 365	2 532	606	2 457	1 971	2 509
Femmes	19 522	2 355	19 544	2 356	1 982	2 054	2 380	1 967	4 362	2 006
Catégorie B	**6 819**	**1 588**	**6 819**	**1 588**	**4 113**	**1 504**	**8 548**	**1 487**	**12 661**	**1 493**
Hommes	2 310	1 618	2 310	1 618	1 580	1 636	1 149	1 584	2 729	1 614
Femmes	4 509	1 573	4 509	1 573	2 533	1 422	7 399	1 472	9 932	1 459
Catégorie C	**9 278**	**1 192**	**9 278**	**1 192**	**18 189**	**1 059**	**11 725**	**1 205**	**29 914**	**1 116**
Hommes	2 411	1 147	2 411	1 147	7 651	1 171	2 282	1 233	9 933	1 186
Femmes	6 867	1 208	6 867	1 208	10 538	977	9 443	1 198	19 981	1 081
Hors catégorie (3)	**3 092**	**2 099**	**3 092**	**2 099**	**-**	**-**	**-**	**-**	**-**	**-**
Hommes	2 878	2 116	2 878	2 116	-	-	-	-	-	-
Femmes	214	1 874	214	1 874	-	-	-	-	-	-
Indéterminé (4)	**26**	**ns**	**12 745**	**1 637**	**78**	**1 814**	**32**	**1 915**	**110**	**1 844**
Hommes	23	ns	7 911	1 687	39	2 007	18	2 249	57	2 083
Femmes	3	ns	4 834	1 555	39	1 622	14	1 486	53	1 586

Sources : DGFiP - Service des retraites de l'État (chiffres 2010 provisoires) et CNRACL.

(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 Télécom pour l'essentiel.

ns : non significatif.

Tableau 5.3-5 : Montant mensuel moyen des pensions de droit direct entrées en paiement en 2010 selon la catégorie hiérarchique et le sexe, départs pour invalidité

Flux de nouveaux pensionnés 2010 (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	**2 848**	**1 515**	**3 897**	**1 461**	**3 072**	**938**	**1 837**	**1 201**	**4 909**	**1 037**
Hommes	1 081	1 645	1 688	1 535	1 408	1 037	408	1 217	1 816	1 078
Femmes	1 767	1 435	2 209	1 405	1 664	854	1 429	1 197	3 093	1 013
Catégorie A	**1 230**	**1 981**	**1 233**	**1 981**	**83**	**1 868**	**78**	**1 919**	**161**	**1 893**
Hommes	459	2 121	461	2 122	30	2 186	12	1 799	42	2 075
Femmes	771	1 898	772	1 896	53	1 689	66	1 941	119	1 829
Catégorie B	**379**	**1 375**	**379**	**1 375**	**211**	**1 314**	**434**	**1 422**	**645**	**1 387**
Hommes	143	1 455	143	1 455	73	1 407	58	1 536	131	1 464
Femmes	236	1 326	236	1 326	138	1 265	376	1 405	514	1 367
Catégorie C	**1 115**	**1 018**	**1 115**	**1 018**	**2 774**	**882**	**1 324**	**1 087**	**4 098**	**948**
Hommes	366	1 060	366	1 060	1 301	990	338	1 141	1 639	1 021
Femmes	749	997	749	997	1 473	786	986	1 068	2 459	899
Hors catégorie (3)	**124**	**1 785**	**124**	**1 785**	**-**	**-**	**-**	**-**	**-**	**-**
Hommes	113	1 844	113	1 844	-	-	-	-	-	-
Femmes	11	1 180	11	1 180	-	-	-	-	-	-
Indéterminé (4)	**0**	**0**	**1 046**	**1 314**	**4**	**934**	**1**	**953**	**5**	**938**
Hommes	0	0	605	1 335	4	934	0	0	4	934
Femmes	0	0	441	1 285	0	0	1	953	1	953

Sources : DGFiP - Service des retraites de l'État (chiffres 2010 provisoires) et CNRACL.

(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 Télécom pour l'essentiel.

ns : non significatif.

Tableau 5.3-6 : Montant mensuel moyen des pensions militaires de droit direct entrées en paiement en 2010 selon le grade et le sexe, hors pensions d'invalidité

Flux de nouveaux pensionnés 2010 (hors invalidité)	Pensions militaires (1)		
	Nombre	Avantage principal moyen (en euros par mois)	Pension totale moyenne (en euros par mois)
Ensemble	**11 875**	**1 634**	**1 681**
Officiers généraux	133	4 418	4 768
Officiers supérieurs	917	2 813	2 953
Officiers subalternes	842	2 381	2 461
Sous-officiers	8 243	1 555	1 591
Caporaux et soldats	1 740	812	825
Hommes	**10 967**	**1 662**	**1 712**
Officiers généraux et supérieurs	999	3 046	3 218
Officiers subalternes	803	2 398	2 480
Sous-officiers	7 538	1 582	1 621
Caporaux et soldats	1 627	815	829
Femmes	**908**	**1 301**	**1 312**
Officiers généraux et supérieurs	51	2 438	2 489
Officiers subalternes	39	2 041	2 060
Sous-officiers	705	1 263	1 273
Caporaux et soldats	113	767	770

Source : DGFiP - Service des retraites de l'État (chiffres 2010 provisoires).

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

Tableau 5.3-7 : Montant mensuel moyen des pensions militaires de droit direct entrées en paiement en 2010 selon le grade et le sexe, départs pour invalidité

Flux de nouveaux pensionnés 2010 (départs pour invalidité)	Pensions militaires (1)		
	Nombre	Avantage principal moyen (en euros par mois)	Pension totale moyenne (en euros par mois)
Ensemble	**1 202**	**301**	**305**
Officiers généraux	0		
Officiers supérieurs	6	ns	ns
Officiers subalternes	9	ns	ns
Sous-officiers	217	756	770
Caporaux et soldats	970	181	182
Hommes	**1 025**	**299**	**304**
Officiers généraux et supérieurs	5	ns	ns
Officiers subalternes	8	ns	ns
Sous-officiers	159	836	855
Caporaux et soldats	853	178	178
Femmes	**177**	**313**	**315**
Officiers généraux et supérieurs	1	298	298
Officiers subalternes	1	331	331
Sous-officiers	58	537	537
Caporaux et soldats	117	202	205

Source : DGFiP - Service des retraites de l'État (chiffres 2010 provisoires).

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

ns = non significatif.

Tableau 5.3-8 : Répartition par décile des montants mensuels de pension (avantage principal) de droit direct entrées en paiement en 2010 hors pensions d'invalidité

Pensions de droit direct entrées en paiement en 2010 (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	***53 309***	*22 194*	*31 115*	***66 198***	*30 230*	*35 968*	***11 875***	*10 967*	*908*	***25 727***	*10 635*	*15 092*	***23 291***	*4 055*	*19 236*	***49 018***	*14 690*	*34 328*
1er décile	**1 027**	1 142	950	**1 031**	1 111	945	**723**	723	656	**677**	758	648	**758**	884	738	**708**	784	685
2ème décile	**1 360**	1 587	1 258	**1 297**	1 372	1 229	**865**	882	738	**784**	915	731	**961**	1 043	930	**838**	961	800
3ème décile	**1 599**	1 846	1 471	**1 514**	1 642	1 450	**1 146**	1 183	895	**899**	1 039	823	**1 058**	1 124	1 051	**991**	1 046	947
4ème décile	**1 832**	2 046	1 668	**1 724**	1 845	1 628	**1 434**	1 490	1 075	**1 022**	1 117	930	**1 187**	1 229	1 179	**1 070**	1 154	1 047
5ème décile	**2 054**	2 285	1 888	**1 898**	2 035	1 796	**1 678**	1 703	1 247	**1 098**	1 242	1 035	**1 297**	1 319	1 293	**1 212**	1 269	1 181
6ème décile	**2 285**	2 488	2 127	**2 141**	2 296	2 012	**1 771**	1 771	1 400	**1 253**	1 366	1 136	**1 408**	1 437	1 402	**1 339**	1 381	1 318
7ème décile	**2 506**	2 701	2 351	**2 390**	2 532	2 268	**1 948**	1 967	1 574	**1 408**	1 501	1 321	**1 549**	1 580	1 543	**1 480**	1 527	1 459
8ème décile	**2 736**	2 973	2 586	**2 646**	2 775	2 524	**2 098**	2 147	1 762	**1 607**	1 726	1 516	**1 710**	1 734	1 709	**1 673**	1 728	1 650
9ème décile	**3 153**	3 509	2 876	**3 017**	3 303	2 822	**2 466**	2 475	1 967	**1 941**	2 084	1 853	**1 897**	2 022	1 881	**1 912**	2 071	1 873

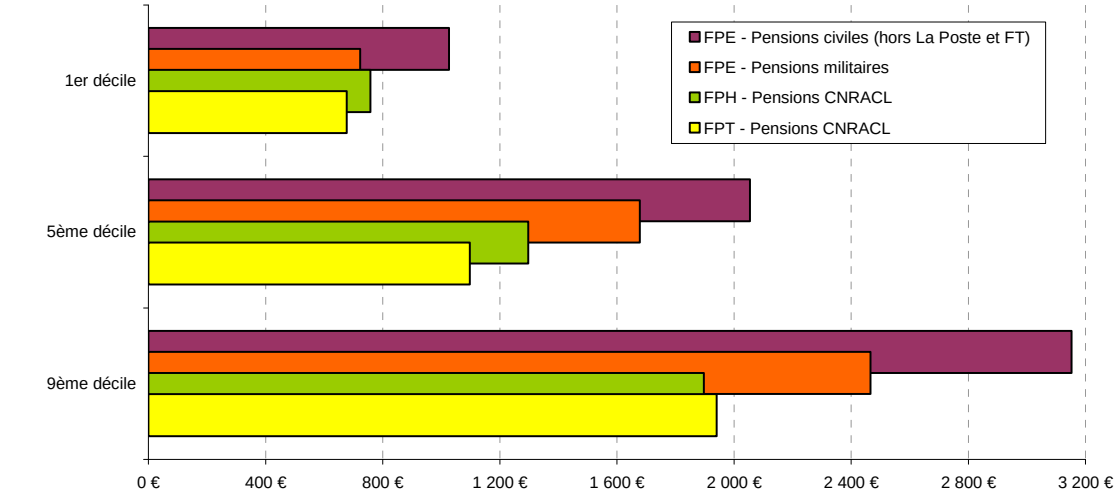
Sources : DGFiP - Service des retraites de l'État (chiffres 2010 provisoires) et CNRACL.

(1) Hors pensions 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.

Graphique 5.3-2 : Répartition par décile des montants mensuels des pensions entrées en paiement en 2010 hors pensions d'invalidité (montants hors accessoires)

(en euros)



Sources : DGFiP - Service des retraites de l'État (chiffres 2010 provisoires) et CNRACL. Traitement DGAFP, bureau des statistiques, des études de l'évaluation.

Lecture : 10 % des pensions de la CNRACL (FPH) entrées en paiement en 2010 sont d'un montant mensuel inférieur à 758 euros.
50 % des pensions de la CNRACL (FPH) entrées en paiement en 2010 sont d'un montant mensuel inférieur à 1 297 euros.
10 % des pensions de la CNRACL (FPH) entrées en paiement en 2010 sont d'un montant mensuel supérieur à 1 897 euros.

Tableau 5.3-9 : Durée de cotisation des pensionnés du régime salarié(1) de l'Ircantec ayant liquidé en 2010

Durée de cotisation en années	**Nouveaux pensionnés ayant liquidé en 2010**
1 an et moins	**38 780**
de 1 à 2 ans inclus	**21 243**
de 2 à 3 ans inclus	**14 233**
de 3 à 4 ans inclus	**11 334**
de 4 à 5 ans inclus	**8 497**
de 5 à 10 ans inclus	**23 038**
de 10 à 15 ans inclus	**10 531**
de 15 à 20 ans inclus	**6 173**
de 20 à 25 ans inclus	**3 932**
de 25 à 30 ans inclus	**2 890**
de 30 à 35 ans inclus	**2 208**
de 35 à 40 ans inclus	**2 125**
plus de 40 ans	**597**
nc	**86**
Total	**145 667**

Source : Ircantec.

(1) Hors régime des élus locaux.

nc : non connu.

Note : le régime de l'Ircantec, caractérisé par une durée moyenne de cotisation d'environ 6,5 ans, est assimilable à un régime de passage, et couvre des agents non fonctionnaires pour la plupart et ayant un statut moins stable.
La part du nombre des liquidations à faible durée de cotisation poursuit sa progression (en particulier 26,6% pour les durées de moins d'un an). Ceci s'explique par le droit à l'information : des affiliés qui auparavant ne demandaient pas leur retraite par oubli ou méconnaissance formulent aujourd'hui une demande, même pour un faible montant.

Tableau 5.3-10 : Évolution de la pension moyenne mensuelle des pensions civiles et militaires de l'État , de la CNRACL et du FSPOEIE en paiement au 31 décembre

Montant brut mensuel en euros	2000	2001	2002	2003	2004	2005	2006	2007	2008	2009	2010	évolution 2010/2000	moyenne annuelle
FPE - Pensions civiles hors La Poste et France Télécom	1 442	1 476	1 515	1 533	1 567	1 612	1 654	1 696	1 742	1 771	1 797	25%	2,2%
FPE - Toutes pensions civiles	1 438	1 470	1 505	1 518	1 551	1 593	1 635	1 675	1 717	1 743	1 767	23%	2,1%
FPE - Pensions militaires	1 092	1 116	1 130	1 135	1 169	1 212	1 227	1 257	1 311	1 329	1 345	23%	2,1%
FPE - Pensions des ouvriers d'Etat FSPOEIE	1 069	1 171	1 021	1 185	1 207	1 228	1 248	1 279	1 308	1 330	1 350	26,3%	2,4%
FPT - Pensions CNRACL	913	943	959	965	980	1 000	1 021	1 043	1 069	1 082	1 096	20%	1,8%
FPH - Pensions CNRACL	977	1 012	1 041	1 054	1 082	1 111	1 139	1 167	1 199	1 218	1 236	27%	2,4%
Ensemble - Pensions CNRACL	942	975	997	1 007	1 028	1 052	1 077	1 102	1 131	1 147	1 162	23%	2,1%

Sources : DGFiP - Service des retraites de l'État (chiffres 2010 provisoires), CNRACL et FSPOEIE.

Champ : pensions civiles et militaires, ayants droit et ayants cause, en paiement au 31 décembre de l'année, y compris pensions cristallisées et soldes de réserves et hors pensions temporaires d'orphelins.

Tableau 5.3-11 : Evolution du montant total des pensions des trois fonctions publiques, militaires et ouvriers d'État

	Fonction Publique d'Etat							Fonctions publiques territoriale et hospitalière				Ouvriers d'Etat			
	Pensions civiles et ATI		Pensions militaires		Total			Pensions		Cotisations		Pensions		Cotisations	
	Montant en M€	Progression en %	Montant en M€	Progression en %	Montant en M€	Progression en %	Poids dans le budget général (1) (2)	Montant en M€	Progression en %	Montant en M€	Progression en %	Montant en M€	Progression en %	Montant en M€	Progression en %
1990	12 434	-	5 613	-	18 047	-	8,0%	3 643	-	5 437	-	1 049		283	
1991	13 125	5,6%	5 820	3,7%	18 945	5,0%	7,9%	4 000	9,8%	5 736	5,5%	1 107	5,6%	273	-3,6%
1992	14 003	6,7%	6 042	3,8%	20 045	5,8%	9,1%	4 364	9,1%	6 134	6,9%	1 163	5,1%	288	5,3%
1993	14 969	6,9%	6 287	4,1%	21 256	6,0%	9,0%	4 716	8,1%	6 486	5,7%	1 212	4,2%	286	-0,4%
1994	15 622	4,4%	6 383	1,5%	22 005	3,5%	9,1%	5 048	7,0%	6 798	4,8%	1 263	4,2%	283	-1,1%
1995	16 608	6,3%	6 599	3,4%	23 207	5,5%	9,3%	5 432	7,6%	8 104	19,2%	1 301	3,0%	281	-0,8%
1996	17 491	5,3%	6 744	2,2%	24 235	4,4%	9,5%	5 747	5,8%	8 475	4,6%	1 324	1,7%	284	1,0%
1997	18 246	4,3%	6 844	1,5%	25 090	3,5%	9,4%	6 038	5,1%	8 685	2,5%	1 361	2,8%	283	-0,4%
1998	19 123	4,8%	6 995	2,2%	26 118	4,1%	10,2%	6 367	5,4%	8 982	3,4%	1 390	2,2%	274	-2,8%
1999	20 104	5,1%	7 155	2,3%	27 259	4,4%	10,4%	6 725	5,6%	9 312	3,7%	1 438	3,5%	467	70,3%
2000	21 217	5,5%	7 321	2,3%	28 538	4,7%	10,9%	7 121	5,9%	9 774	5,0%	1 476	2,6%	455	-2,7%
2001	22 152	4,4%	7 468	2,0%	29 620	3,8%	11,0%	7 592	6,6%	10 309	5,5%	1 516	2,8%	446	-1,9%
2002	23 335	5,3%	7 676	2,8%	31 011	4,7%	11,1%	8 111	6,8%	10 833	5,1%	1 555	2,6%	450	0,8%
2003	24 604	5,4%	7 828	2,0%	32 432	4,6%	11,7%	8 612	6,2%	11 599	7,1%	1 576	1,3%	450	0,0%
2004	26 098	6,1%	8 058	2,9%	34 156	5,3%	11,8%	9 277	7,7%	12 135	4,6%	1 596	1,3%	458	1,8%
2005	27 651	6,0%	8 216	2,0%	35 867	5,0%	12,2%	9 881	6,5%	12 737	5,0%	1 614	1,1%	460	0,5%
2006	29 524	6,8%	8 364	1,8%	37 888	5,6%	14,1%	10 613	7,4%	13 291	4,3%	1 642	1,7%	462	0,6%
2007	31 308	6,0%	8 523	1,9%	39 831	5,1%	14,7%	11 422	7,6%	14 102	6,1%	1 671	1,8%	468	1,2%
2008	33 104	5,7%	8 660	1,6%	41 764	4,9%	15,0%	12 346	8,1%	14 752	4,6%	1 697	1,6%	457	-2,3%
2009	34 717	4,9%	8 798	1,6%	43 515	4,2%	15,0%	13 104	6,1%	15 263	3,5%	1 721	1,4%	495	8,2%
2010	36 043	3,8%	8 915	1,3%	44 958	3,3%	13,9%	13 816	5,4%	15 610	2,3%	1 736	0,9%	525	6,0%
2010/1990	-	190%	-	59%	-	149%		-	279%	-	187%		66%		85%
Moyenne annuelle		**5,47%**		**2,34%**		**4,67%**			**6,89%**		**5,41%**		**2,55%**		**3,13%**

Sources : DGFiP - Service des retraites de l'Etat (ACCT jusqu'en 2005, INDIA-LOLF depuis 2006) et CDC Bordeaux, lois annuelles de reglement du budget de l'État

(1) Budget général net de redressement et dégrèvements d'impôts, y compris fonds de concours, hors comptes spéciaux et hors budgets annexes.

(2) Série actualisée depuis l'édition précédente.

Tableau 5.4-1 : Compte d'affectation spéciale Pensions / programme 741 (section 1) relatif aux pensions civiles et militaires de l'État et allocations temporaires d'invalidité

Dépenses (en millions d'euros)	2006 (2)	2007	2008	2009	2010
Pensions civiles (1)	29 390	31 171	32 966	34 577	35 903
Pensions militaires	8 364	8 523	8 660	8 798	8 915
Allocations temporaires d'invalidité	134	137	138	140	140
Complément de pension financé par le FSV	1	1	1	1	1
Transferts de compensation	2 387	1 729	1 376	1 125	1 295
Transferts à la CNAV et à l'Ircantec	141	180	189	292	345
Divers	1	58	5	4	4
Total dépenses	**40 418**	**41 799**	**43 335**	**44 937**	**46 603**

Recettes (en millions d'euros)	2006 (2)	2007	2008	2009	2010
Cotisations salariales	4 968	4 902	4 871	4 708	4 989
Contribution employeur État	30 101	30 907	32 703	33 245	33 856
Contribution La Poste et France Télécom (3)	3 883	3 488	3 521	3 307	2 130
Contribution Établissements publics et autres employeurs de fonctionnaires	798	993	1968	2879	4 140
Transferts (4)	1 822	702	670	1129	1 598
Total recettes	**41 572**	**40 992**	**43 733**	**45 268**	**46 713**

Source : DGFiP - Service des retraites de l'État.

(1) Y compris les pensions des retraités de La Poste et France Télécom.

(2) Hors régularisation de l'échéance de décembre 2005.

(3) Y compris cotisations salariales des agents de La Poste jusqu'en 2009 et y compris contributions exceptionnelles.

(4) Y compris 1 milliard d'euros de fond de roulement en 2006.

Tableau 5.4-2 : Compte de résultat simplifié de la CNRACL

Charges (en millions d'euros)	2006	2007	2008	2009	2010
Prestations sociales	10 713,2	11 509,2	12 433,8	13 206,1	13 927,6
Compensations	2 449,2	2 453,6	2 453,7	2 554,4	2 190,2
Transferts CNRACL - article 59	0,0	0,0	0,0	0,0	615,0
Autres charges	181,3	170,7	163,0	189,5	209,2
Charges de gestion courante (dont frais de gestion)	83,4	83,8	87,9	90,4	93,7
Charges financières	0,4	0,2	0,1	0,0	0,0
Charges exceptionnelles	0,3	0,3	0,5	0,3	0,3
Total charges	**13 427,8**	**14 217,8**	**15 138,9**	**16 040,7**	**17 036,0**

Produits (en millions d'euros)	2 006	2 007	2008	2009	2010
Cotisations et produits affectés	13 507,9	14 537,5	15 101,8	15 617,9	15 969,9
Compensations	0,0	0,0	0,0	108,6	63,4
Transferts CNRACL - article 59	0,0	0,0	0,0	0,0	181,0
Autres produits	275,9	117,6	311,3	329,0	323,7
Produits financiers	12,5	27,5	46,0	11,3	7,2
Produits exceptionnels	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0
Total produits	**13 796,2**	**14 682,6**	**15 459,1**	**16 066,8**	**16 545,2**

Résultat de l'exercice	**368,4**	**464,8**	**320,2**	**26,1**	**-490,8**

Source : CNRACL.

Tableau 5.4-3 : Taux de cotisation relatifs au régime des pensions civiles et militaires de l'État et au régime CNRACL

(en %)

1 / Régime des pensions civiles et militaires de l'État	2000	2001	2002	2003	2004	2005 (2)	2006	2007	2008	2009	2010	2011
Taux de cotisation salarié	7,85%	7,85%	7,85%	7,85%	7,85%	7,85%	7,85%	7,85%	7,85%	7,85%	7,85%	8,12%
Contribution employeur implicite avant 2006 (1)	49,20%	48,70%	52,30%	52,70%	56,80%	59,40%						
Pensions civiles : Contribution employeur*												
Ministères (2)							49,90%	50,74%	55,71%	58,47%	62,14%	65,39%
Organismes ou établissements de l'État							33,00%	39,50%	50,00%	60,14%	62,14%	65,39%
Pensions militaires : contribution employeur*							100,00%	101,05%	103,50%	108,39%	108,63%	114,14%
2/ Régime CNRACL												
Taux de cotisation salarié	7,85%	7,85%	7,85%	7,85%	7,85%	7,85%	7,85%	7,85%	7,85%	7,85%	7,85%	8,12%
Taux de cotisation employeur	25,60%	26,10%	26,10%	26,50%	26,90%	27,30%	27,30%	27,30%	27,30%	27,30%	27,30%	27,30%
3/ Régime des ouvriers d'État												
Taux de cotisation salarié	7,85%	7,85%	7,85%	7,85%	7,85%	7,85%	7,85%	7,85%	7,85%	7,85%	7,85%	8,12%
Taux de cotisation employeur	24,00%	24,00%	24,00%	24,00%	24,00%	24,00%	24,00%	24,00%	24,00%	27,00%	30,00%	33,00%

Sources : DGFiP - Service des retraites de l'État ; CNRACL.

(1) Avant 2006, le taux de cotisation employeur n'était pas distigué selon le type de pension.

(2) En 2009, le taux de contribution des ministères a été de 60,14% de janvier à novembre et de 40,14% en décembre.

* La contribution employeur de l'État est calculée de manière à équilibrer les recettes et les dépenses relatives aux pensions de retraite des fonctionnaires civils de l'État et aux militaires (programme 741 du CAS Pensions).

Tableau 5.4-4 : Évolution de la démographie de la CNRACL et du FSPOEIE depuis 1990

	CNRACL					FSPOEIE		
	Nombre de cotisants *(au 31 décembre)*		Nombre de pensionnés (1) *(au 31 décembre)*		Ratio démographique (2)	Nombre de cotisants *(au 31 décembre)*	Nombre de pensionnés (1) *(au 31 décembre)*	Ratio démographique (2)
	FPT	FPH	FPT	FPH	CNRACL			
1990	781 862	677 534	235 293	177 776	3,59	93 147	109 101	0,87
1991	796 363	686 180	247 616	190 757	3,45	91 050	110 057	0,84
1992	805 219	691 613	258 731	202 248	3,31	89 395	110 560	0,82
1993	817 390	698 410	270 006	215 634	3,17	86 610	111 662	0,79
1994	827 671	705 197	281 202	226 930	3,06	83 100	112 497	0,76
1995	848 828	707 200	292 084	237 807	2,97	80 355	112 545	0,73
1996	861 143	711 916	303 619	248 734	2,88	78 066	112 755	0,70
1997	877 826	711 858	315 180	259 241	2,80	74 771	112 438	0,68
1998	900 426	713 399	327 058	269 885	2,73	71 479	112 920	0,65
1999	923 724	714 168	338 670	281 162	2,67	66 406	112 739	0,61
2000	951 908	726 629	349 935	293 004	2,62	64 110	112 691	0,58
2001	976 515	731 038	360 654	306 236	2,59	61 376	113 156	0,56
2002	1 002 880	742 469	373 845	320 851	2,55	58 961	112 214	0,53
2003	1 031 100	761 500	390 952	344 119	2,50	58 193	110 478	0,53
2004	1 053 600	776 600	403 506	357 353	2,43	57 041	108 531	0,53
2005	1 079 052	783 590	418 723	374 517	2,37	55 129	107 227	0,52
2006	1 103 603	791 995	442 811	394 796	2,30	53 439	105 516	0,51
2007	1 171 443	795 926	464 998	415 164	2,27	51 468	105 368	0,50
2008	1 239 521	796 622	491 258	440 394	2,21	49 578	105 279	0,48
2009	1 259 773	797 094	509 475	457 810	2,15	47 100	105 627	0,46
2010	1 285 095	797 135	531 594	478 050	2,10	44 511	105 088	0,43
2010/1990	64,4%	17,7%	125,9%	168,9%		-52,2%	-3,7%	
Moyenne annuelle	**2,52%**	**0,82%**	**4,16%**	**5,07%**		**-3,62%**	**-0,19%**	

Sources : DGFiP - Service des retraites de l'État (ACCT jusqu'en 2005, INDIA-LOLF depuis 2006) ; CDC Bordeaux.

(1) Pensionnés de droits directs et de droits dérivés en paiement au 31 décembre de l'année.

(2) Les ratios démographiques sont calculés à partir des effectifs moyens annuels.

Thème 6 Dépenses de personnel et rémunérations

Fiche thématique 6.1 : Dépenses de personnel dans les trois fonctions publiques
Fiche thématique 6.2 : Évolution du traitement indiciaire (voir texte infra)
Fiche thématique 6.3 : Rémunérations dans les trois fonctions publiques (voir texte infra)
Fiche thématique 6.4 : Rémunérations dans la fonction publique de l'État (voir texte infra)

Les dépenses de l'État (en comptabilité budgétaire)

Dans le budget 2010 en format LOLF, les dépenses de personnel se décomposent ainsi :

- 59,8 % de dépenses relatives aux rémunérations d'activité (70,5 milliards d'euros). Les rémunérations d'activité comprennent la masse des rémunérations brutes, y compris la part salariée des cotisations sociales, versées aux personnels de l'État en activité (traitement, indemnité de résidence, supplément familial de traitement, primes et indemnités) ;

- 39,3 % de cotisations sociales à la charge de l'État, soit un total de 46,3 milliards d'euros dont 37 milliards destinés au financement des retraites. ;

- 0,9 % de prestations sociales et allocations diverses (remboursement de transport, allocation de retour à l'emploi, etc.).

Les dépenses de personnel se sont élevées à 117,8 milliards d'euros en 2010 contre 119,2 milliards en 2009, soit une diminution de 1,2 % correspondant aux départs à la retraite, mais surtout aux mesures de périmètre tenant aux transferts de personnels liés au passage des universités au régime des responsabilités et compétences élargies, à la mise en place des agences régionales de santé et aux transferts liés à la décentralisation. Les rémunérations d'activité baissent de 2,3 % entre 2009 et 2010, tandis que les dépenses des pensions civiles, militaires et des ouvriers d'État augmentent de 3,5 %. Les rémunérations principales diminuent de 3,2 % entre 2009 et 2010, en lien avec les réductions d'effectifs (du fait, notamment, des transferts de la FPE vers la FPT) et l'effet de noria (coût des partants supérieur à celui des entrants). Dans le même temps, les charges connexes à la rémunération principale augmentent de 2 % entre 2009 et 2010, tirées par une hausse de 4,5 % des dépenses en matière d'heures supplémentaires et astreintes, tandis que les primes et indemnités ont progressé en valeur de 0,4 % sur la même période.

Les dépenses des collectivités locales et des établissements publics de santé

Par rapport à l'État, les collectivités sont soumises à des normes budgétaires et comptables spécifiques.

Les dépenses de personnel des **collectivités locales** se sont élevées à 51,7 milliards d'euros en 2010 contre 50,3 milliards en 2009, soit une augmentation de 2,8 %. On note un ralentissement des dépenses de personnel des régions (+3,8 %) et des départements (+2,8 %), jamais observé depuis dix ans.

Dans le secteur communal depuis dix ans, les dépenses de personnel des intercommunalités croissent sensiblement plus rapidement que celles des communes, lesquelles augmentent à un rythme plus modéré que les années précédentes.

Quant à la fonction publique hospitalière, les dépenses de personnel des **établissements publics de santé** se sont élevées à 39,7 milliards d'euros en 2010, après 39,3 milliards d'euros en 2009. Sur les dernières années, l'évolution des rémunérations des personnels médicaux (médecins) s'avère plus dynamique que celle des personnels non médicaux, en particulier sous l'effet du rachat en 2008 des jours épargnés sur les comptes épargne-temps.

Définitions et méthodes

Les dépenses de l'État (en comptabilité budgétaire)

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

Le projet de loi de finances est présenté et discuté au Parlement avec une unité de vote des crédits. Le budget général est composé pour 2010 de 33 missions (10 interministérielles et 23 ministérielles). À l'intérieur des missions, les crédits sont détaillés en programmes composés d'actions. Aux crédits sont associés des objectifs précis, définis en fonction de finalités d'intérêt général, avec des résultats attendus faisant l'objet d'une évaluation.

La loi organique n° 2001-692 prévoit que les dépenses de personnel de l'État s'imputent sur le titre 2 des dépenses de l'État et comprennent les rémunérations d'activité, les cotisations et contributions sociales à la charge de l'employeur, ainsi que les prestations sociales et les allocations diverses (art. 5).

Une dépense relève du titre 2 dès lors qu'elle correspond à une rémunération due à une personne physique par la personne morale État ou est induite par celle-ci et à condition qu'il existe un lien juridique direct de type « contrat de travail » entre le bénéficiaire et l'État. Sont ainsi exclues du titre 2 les dépenses liées aux personnels de l'État détachés auprès d'autres personnes morales (tels les établissements publics) et les personnes employées par des personnes morales autres que l'État et qui sont sans lien de subordination avec lui (telles que les recrutements propres des ÉPA). Les dépenses de rémunérations de La Poste et France Télécom sont ainsi exclues.

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

Rémunération : elle comprend la partie « principale » de la rémunération (salaire, traitement ou solde), ainsi que les accessoires comme le supplément familial de traitement, les primes et les indemnités liées à la résidence ou à la mobilité ou encore à des heures supplémentaires.

Dépenses de personnel : outre les rémunérations d'activité, elles comprennent les cotisations sociales patronales et les taxes et versements liées aux rémunérations, ainsi que les prestations sociales.

Cotisations sociales à la charge de l'État : part employeur des cotisations versées d'une part au régime général au titre du risque maladie (prestations en nature uniquement) pour les agents titulaires et les agents permanents non titulaires, d'autre part à l'Ircantec au titre du risque vieillesse pour les seuls agents permanents non titulaires ou au FSPOEIE pour la retraite des ouvriers d'État. Depuis janvier 2005, elles comprennent également la part employeur de la cotisation relative à la retraite additionnelle de la fonction publique. Depuis janvier 2006, elles intègrent également les contributions de l'État employeur au compte d'affectation spéciale « Pensions », qui assure le suivi des dépenses et recettes liées aux retraites et allocations temporaire d'invalidité des titulaires, et militaires.

Prestations sociales : prestations directement prises en charge par l'État telles les prestations familiales, les traitements des agents en congé de longue durée, ainsi que des agents victimes d'accidents de service ou du travail. S'y ajoutent des prestations facultatives, telles que les prêts, aides ou allocations diverses.

Dépenses indexées : éléments de rémunérations qui, indexés sur la valeur du point de la fonction publique, évoluent parallèlement aux traitements d'activité. C'est sur cette base qu'est évaluée l'incidence financière globale sur le budget de l'État des mesures salariales portant sur la valeur du point.

La comptabilité nationale

La comptabilité nationale agrège, au niveau d'un pays, les comptabilités des entités publiques et privées dans le but de donner une représentation quantifiée de l'activité économique d'un pays, et prend en compte de nombreux indicateurs macroéconomiques, tel le produit intérieur brut (PIB). Les administrations publiques, au sens de la comptabilité nationale, ont pour fonction principale la production de services non marchands, ainsi que des opérations de redistribution du revenu et des richesses nationales. Elles tirent la majeure partie de leurs ressources de contributions obligatoires. Le secteur des administrations publiques comprend les administrations publiques centrales, les administrations publiques locales et les administrations de sécurité sociale.

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

(en milliards d'euros)

Catégories et sous-catégories	2006	2007	2008	2009	2010	dont ministère de la Défense
Rémunérations d'activité	**73,636**	**73,817**	**73,076**	**72,160**	**70,502**	**10,592**
Traitement brut	57,166	57,207	56,224	54,846	53,007	6,649
Nouvelle bonification indiciaire (NBI)	0,228	0,223	0,218	0,214	0,209	0,026
Indemnité de résidence	1,162	1,157	1,138	1,154	1,158	0,281
Supplément familial de traitement	0,926	0,920	0,913	0,906	0,903	0,178
Majorations	1,147	1,171	1,181	1,177	1,176	0,104
Indemnités indexées	9,369	9,356	9,497	9,597	9,357	2,478
Indemnités non indexées	3,638	3,783	3,905	4,264	4,691	0,876
Rémunérations d'activité non ventilées	0,000	0,000	0,000	0,000	0,000	0,000
Cotisations et contributions sociales	**42,516**	**43,229**	**45,218**	**46,056**	**46,298**	**8,519**
Contributions d'équilibre au CAS Pensions	30,829	31,391	33,449	34,245	34,846	7,052
CAS pensions civils + ATI (1)	*22,434*	*22,687*	*24,535*	*24,933*	*25,442*	*0,514*
CAS pensions militaires (1)	*7,480*	*7,703*	*7,896*	*8,238*	*8,324*	*5,576*
Contributions au FSPOEIE	*0,915*	*1,001*	*1,018*	*1,074*	*1,080*	*0,963*
Régime additionnel de la fonction publique (RAFP)	0,359	0,358	0,363	0,360	0,353	0,057
Cotisations patronales au FSPOEIE	0,392	0,273	0,275	0,318	0,299	0,230
Cotisations retraites autres	0,632	0,956	1,036	1,312	1,475	0,033
Cotisations sécurité sociale (hors vieillesse)	5,292	5,555	6,031	5,904	5,561	0,687
FNAL + CNAF + CSA	3,050	3,303	3,367	3,286	3,152	0,402
Autres (2) (3)	1,963	1,393	0,697	0,631	0,611	0,058
Prestations sociales et allocations diverses	**1,528**	**1,309**	**1,286**	**0,995**	**1,008**	**0,309**
Prestations sociales (3)	0,114	0,103	0,104	0,109	0,101	0,022
Remboursement transport	0,068	0,075	0,081	0,079	0,077	0,010
Capital-décès	0,057	0,057	0,051	0,047	0,047	0,006
Congé de fin d'activité (CFA) et CAA (4)	0,144	0,050	0,058	0,064	0,065	0,064
dont CFA	*0,108*	*0,003*	*0,000*	*(5) 0,000*	*0,000*	*0,000*
Congé de longue durée (CLD)	0,250	0,256	0,262	0,252	0,242	0,009
Allocation de retour à l'emploi	0,404	0,350	0,300	0,310	0,341	0,132
Accidents du travail (3)	0,063	0,133	0,135	0,121	0,125	0,064
Autres	0,320	0,281	0,294	0,011	0,010	0,003
Total des dépenses de personnel (titre 2)	**117,680**	**118,355**	**119,581**	**119,211**	**117,808**	**19,421**
Dépenses annexes :						
Pensions civiles, militaires et ouvriers d'État	39,461	41,443	43,394	45,165	46,764	-
Budget de l'État	**269,610**	**270,632**	**278,234**	**290,925**	**322,753**	-
Part des dépenses de personnel dans le budget de l'État (en %)	**43,6%**	**43,7%**	**43,0%**	**41,0%**	**36,5%**	-

Source : Budgets d'exécution (Direction du budget). Traitement DGAFP, Bureau des statistiques, des études et de l'évaluation.

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

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

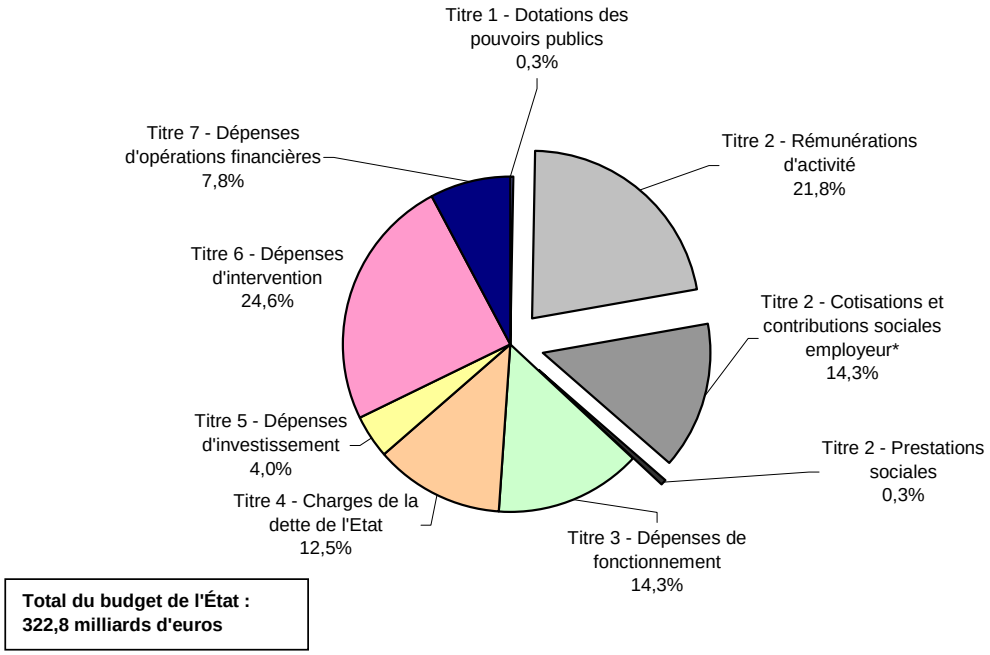
(2) Non compris les versements des affiliations rétroactives et les dépenses en 2006 de 2,38 milliards d'euros en catégorie 64.

(3) Non compris le programme "pensions civiles et militaires de retraite".

(4) L'allocation spécifique de cessation anticipée d'activité concerne uniquement le ministère de la Défense (décrets 2001-1269 du 21 décembre 2001 et 2006-418 du 7 avril 2006) et est comptabilisée avec le CFA. Seuls 80 000 euros ont été versés au titre du CFA en 2009.

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

Graphique 6.1-1 : Dépenses de personnel dans le budget de l'État en 2010 (nettes des remboursements et dégrèvements d'impôts)**

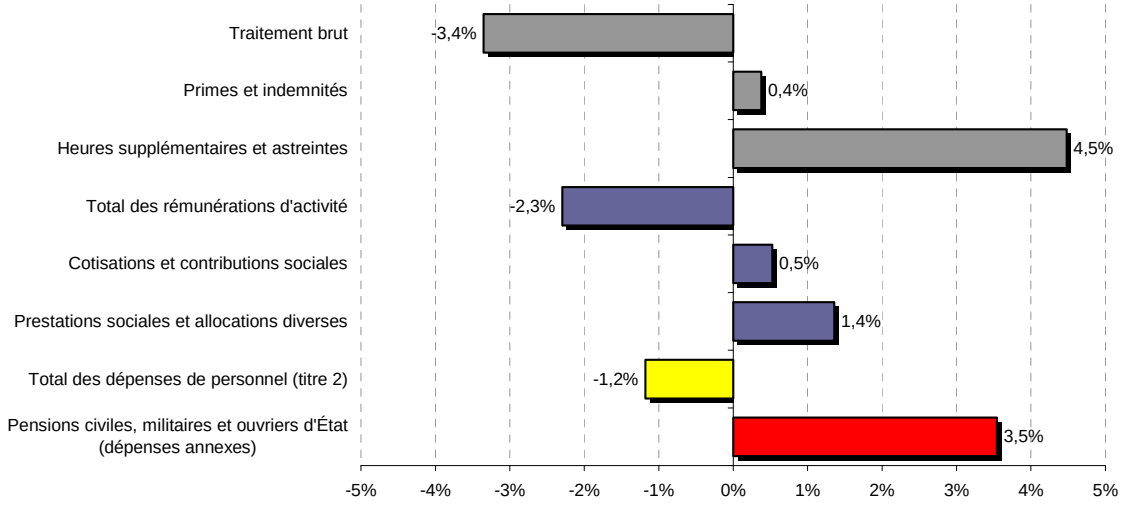


Source : Budget d'exécution, Direction du budget. Traitement DGAFP, bureau des statistiques, des études et de l'évaluation

* y compris les cotisations d'équilibre au compte d'affectation spéciale pensions.

** y compris les dépenses budgétaires exceptionnelles au titre du plan de relance (5 milliards d'euros) et des investissements d'avenir (32,4 milliards d'euros).

Graphique 6.1-2 : Évolution 2009/2010 des différentes composantes des dépenses de personnel



Source : Budgets d'exécution, Direction du budget. Traitement DGAFP, Bureau des statistiques, des études et de l'évaluation.

Tableau 6.1-2 : Principales composantes des rémunérations d'activité dans la fonction publique de l'État

(en milliards d'euros)

	2006	2007	2008	2009	2010	Évolution en % 2009-2010
Rémunérations principales :	**58,787**	**58,881**	**57,946**	**56,638**	**54,843**	**-3,2%**
- Titulaires	43,294	43,050	42,022	40,884	39,224	-4,1%
- Stagiaires	0,992	0,984	0,982	0,949	0,835	-12,0%
- Non-titulaires	2,568	2,582	2,709	2,574	2,356	-8,5%
- Ouvriers d'État	(1) 0,573	0,720	0,712	0,686	0,676	-1,5%
- Enseignants de l'enseignement privé sous contrat	3,833	3,891	3,889	3,891	3,918	0,7%
- Militaires	7,151	7,241	7,208	7,152	7,160	0,1%
- Rémunérations à l'acte, à la tâche, à l'heure	0,366	0,368	0,324	0,348	0,375	7,6%
- Autres rémunérations	0,012	0,044	0,100	0,155	0,301	94,3%
Charges connexes à la rémunération principale :	**4,594**	**4,506**	**4,576**	**4,839**	**4,936**	**2,0%**
- Supplément familial de traitement	0,926	0,920	0,913	0,906	0,903	-0,3%
- Indemnités de résidence et liées à la mobilité	1,680	1,670	1,649	1,667	1,740	4,4%
- Heures supplémentaires et astreintes	1,172	1,172	1,293	1,431	1,495	4,5%
dont indemnités horaires pour travaux supplémentaires	*0,070*	*(2) 0,059*	*0,057*	*0,057*	*0,063*	10,7%
heures supplémentaires effectives	*0,204*	*0,202*	*0,267*	*0,337*	*0,357*	5,8%
heures supplémentaires-années	*0,673*	*0,678*	*0,737*	*0,804*	*0,841*	4,6%
heures d'interrogation	*0,073*	*0,076*	*0,078*	*0,082*	*0,083*	0,9%
indemnités horaires pour travaux supplémentaires des personnels de surveillance	*0,032*	*0,031*	*0,033*	*0,039*	*0,049*	26,1%
astreintes	*0,067*	*0,071*	*0,061*	*0,051*	*0,052*	2,4%
autres	*0,052*	*0,055*	*0,059*	*0,061*	*0,050*	-16,8%
- NBI	0,228	0,223	0,218	0,214	0,209	-2,2%
- Autres charges connexes	0,587	0,520	0,503	0,621	0,588	-5,3%
dont garantie individuelle de pouvoir d'achat	-	-	*0,086*	*0,113*	*0,043*	-61,5%
Primes et indemnités :	**10,255**	**10,430**	**10,554**	**10,683**	**10,723**	**0,4%**
Personnels civils :						
- Indemnités interministérielles (3) indexées sur le point	1,776	1,788	1,787	1,797	1,665	-7,4%
- Indemnités interministérielles (3) non indexées sur le point	0,233	0,238	0,249	0,271	0,479	76,7%
dont prime de fonctions et de résultats	-	-	-	*0,024*	*0,069*	189,6%
- Indemnités ministérielles indexées sur le point	2,655	2,675	2,691	2,611	2,456	-5,9%
- Indemnités ministérielles non indexées sur le point	2,127	2,149	2,256	2,432	2,549	4,8%
Personnels militaires :						
- Indemnités de sujétion pour charges militaires	1,111	1,154	1,155	1,150	1,140	-0,8%
- Indemnités de sujétions spéciales	1,621	1,664	1,653	1,635	1,653	1,1%
- Primes de qualification et de technicité	0,677	0,705	0,674	0,731	0,727	-0,6%
- Autres indemnités	0,055	0,056	0,089	0,056	0,054	-2,1%
Non réparti	0,000	0,000	0,000	0,000	0,000	
Total rémunérations d'activité	**73,636**	**73,817**	**73,076**	**72,160**	**70,502**	**-2,3%**

Source : Budgets d'exécution, Direction du budget). Traitement DGAFP, Bureau des statistiques, des études et de l'évaluation.

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

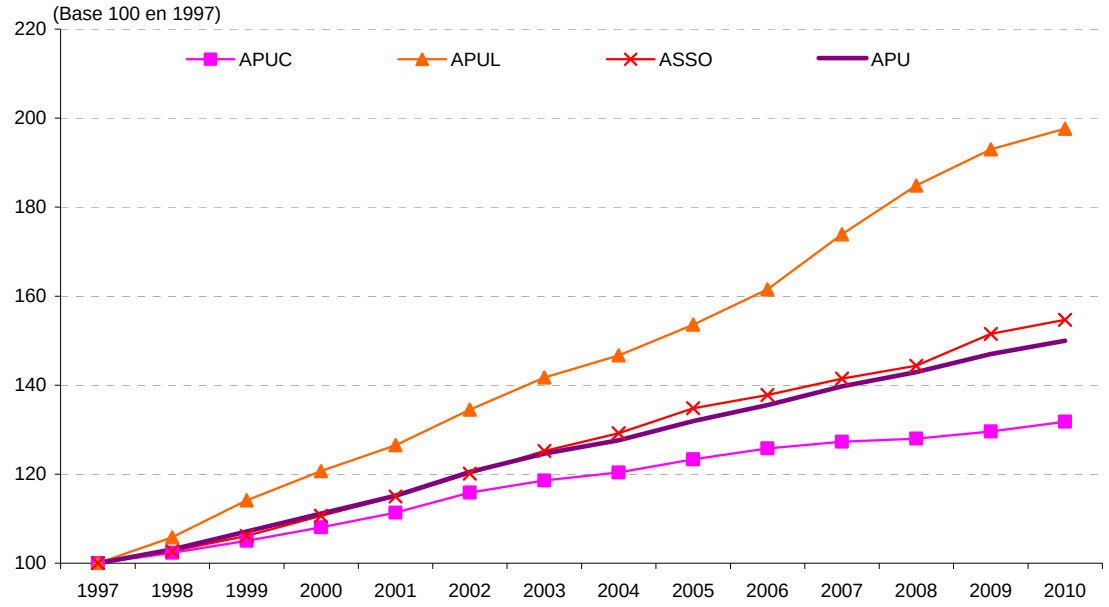
ns : non significatif.

(1) Le montant en 2006 des rémunérations principales des ouvriers d'État s'explique par un remboursement de 325 millions d'euros reçu par le ministère de la Défense.

(2) La baisse du montant des indemnités horaires pour travaux supplémentaires est principalement imputable au ministère de l'Équipement.

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

Graphique 6.1-3 : Évolution depuis 1997 des dépenses de personnel dans les administrations publiques en comptabilité nationale



Source : Comptabilité nationale ; Insee.

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

APUL : Administrations publiques locales.

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

APU : Ensemble des administrations publiques.

Tableau 6.1-3 : Poids des dépenses de rémunération des administrations publiques dans leur budget respectif et dans le PIB de 2006 à 2010 au sens de la comptabilité nationale

Dépenses de rémunération	2006			2007			2008			2009			2010		
	En milliards d'euros	Part du PIB (en %)	Part dans les dépenses totales	En milliards d'euros	Part du PIB (en %)	Part dans les dépenses totales	En milliards d'euros	Part du PIB (en %)	Part dans les dépenses totales	En milliards d'euros	Part du PIB (en %)	Part dans les dépenses totales	En milliards d'euros	Part du PIB (en %)	Part dans les dépenses totales
Administrations publiques centrales (1)	**126,5**	**7,0%**	**31,8%**	**128**	**6,8%**	**31,0%**	**128,7**	**6,6%**	**30,6%**	**130,3**	**6,8%**	**29,8%**	**132,5**	**6,7%**	**27,9%**
dont État	115,2	6,4%	30,3%	116,5	6,1%	30,9%	117,1	6,0%	30,1%	117,3	6,2%	29,0%	116,2	**6,1%**	25,6%
Administrations publiques locales (2)	**55,8**	**3,1%**	**28,1%**	**60,1**	**3,2%**	**28,2%**	**63,9**	**3,3%**	**28,8%**	**66,7**	**3,5%**	**29,2%**	**68,3**	**3,5%**	**29,8%**
dont collectivités locales	44	2,4%	24,2%	47,8	2,5%	24,4%	51,1	2,6%	25,1%	53,5	2,8%	25,5%	54,8	**2,8%**	26,0%
Administrations de sécurité sociale (3)	**52,2**	**2,9%**	**12,0%**	**53,6**	**2,8%**	**11,7%**	**54,7**	**2,8%**	**11,6%**	**57,4**	**3,0%**	**11,6%**	**58,6**	**3,0%**	**11,4%**
dont hôpitaux	42,3	2,3%	61,1%	43,7	2,3%	60,9%	44,6	2,3%	60,4%	47,6	2,5%	59,4%	48,6	**2,5%**	60,3%
Toutes administrations publiques	**234,5**	**13,0%**	**24,6%**	**241,7**	**12,8%**	**24,4%**	**247,3**	**12,7%**	**24,0%**	**254,3**	**13,3%**	**23,8%**	**259,4**	**13,2%**	**23,7%**

Source : Comptes de la Nation, Insee.

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

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

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

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

Tableau 6.1-4 : Évolution des dépenses de personnel dans les collectivités locales de 2000 à 2010

(en milliards d'euros courants)

Dépenses de personnel (1)	2000	2001	2002	2003	2004	2005	2006	2007	2008	2009	2010*
- Régions	**0,40**	**0,43**	**0,47**	**0,52**	**0,57**	**0,62**	**0,78**	**1,60**	**2,35**	**2,68**	**2,78**
évolution annuelle	+8,2%	+7,8%	+10,0%	+10,6%	+9,4%	+8,4%	+26,5%	+103,7%	+47,0%	+14,2%	+3,8%
- Départements	**4,18**	**4,47**	**4,82**	**5,21**	**6,13**	**6,56**	**7,07**	**8,33**	**9,93**	**10,67**	**10,96**
évolution annuelle	+5,0%	+7,0%	+7,8%	+8,0%	+17,8%	+6,9%	+7,8%	+17,9%	+19,1%	+7,4%	+2,8%
- Communes	**23,33**	**24,22**	**25,40**	**26,00**	**26,85**	**27,90**	**29,00**	**30,38**	**31,25**	**31,94**	**32,61**
évolution annuelle	+3,6%	+3,8%	+4,9%	+2,4%	+3,3%	+3,9%	+3,9%	+4,8%	+2,8%	+2,2%	+2,1%
- Groupements à fiscalité propre (2)	**1,59**	**1,85**	**2,29**	**2,82**	**3,07**	**3,50**	**3,85**	**4,20**	**4,51**	**5,00**	**5,38**
évolution annuelle	+2,4%	+16,3%	+23,7%	+22,8%	+8,9%	+14,0%	+10,1%	+9,1%	+7,5%	+10,8%	+7,6%
Ensemble des collectivités locales	**29,50**	**30,98**	**32,98**	**34,54**	**36,62**	**38,57**	**40,69**	**44,51**	**48,04**	**50,30**	**51,73**
évolution annuelle	+3,8%	+5,0%	+6,5%	+4,7%	+6,0%	+5,3%	+5,5%	+9,4%	+7,9%	+4,7%	+2,8%
Total des dépenses (3) Ensemble des collectivités locales	**133,77**	**138,45**	**145,35**	**151,19**	**167,01**	**177,79**	**187,57**	**200,59**	**206,8**	**214,24**	**212,65**

Sources : DGCL et DGFiP.

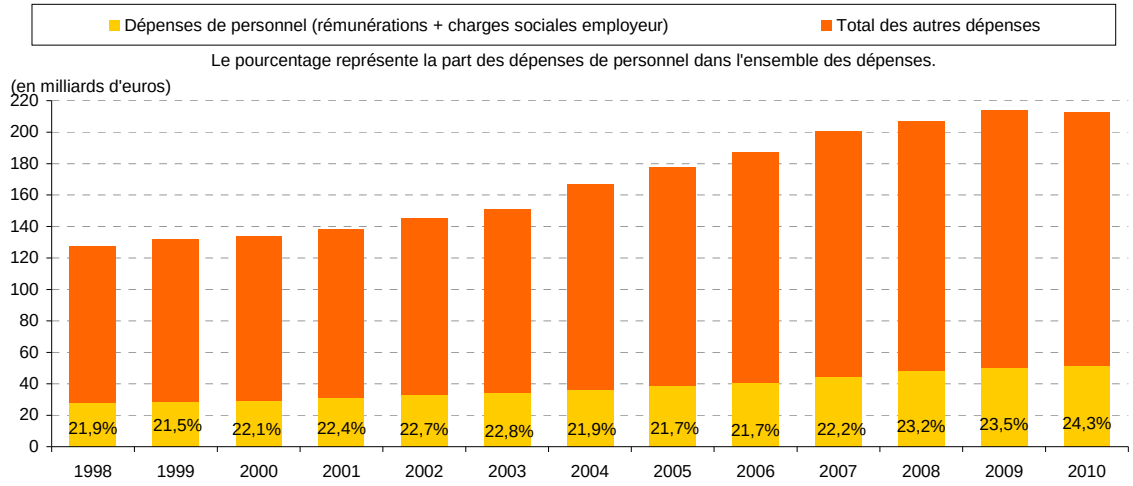
* Résultats provisoires.

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

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

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

Graphique 6.1-4 : Évolution des dépenses de personnel et dépenses totales des collectivités locales de 1998 à 2010 (1)



Sources : DGCL et DGFiP.

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

Tableau 6.1-5 : Évolution des charges d'exploitation relatives au personnel des établissements publics de santé de 2000 à 2010

(en milliards d'euros courants)

DEPENSES DE PERSONNEL	2000	2001	2002	2003	2004	2005	2006	2007	2008	2009	2010*
Rémunérations du personnel non médical	**15,842**	**16,226**	**17,113**	**17,634**	**18,070**	**18,314**	**18,948**	**19,554**	**19,948**	**20,297**	**20,379**
évolution annuelle		2,4%	5,5%	3,0%	2,5%	1,4%	3,5%	3,2%	2,0%	1,7%	0,4%
Rémunérations du personnel médical (1)	**3,384**	**3,664**	**3,942**	**4,326**	**4,504**	**4,743**	**4,969**	**5,188**	**5,552**	**5,642**	**5,795**
évolution annuelle		8,3%	7,6%	9,7%	4,1%	5,3%	4,8%	4,4%	7,0%	1,6%	2,7%
Charges de sécurité sociale et de prévoyance (2)	**6,167**	**6,449**	**6,806**	**7,166**	**7,476**	**7,852**	**8,179**	**8,514**	**8,764**	**8,931**	**9,014**
évolution annuelle		4,6%	5,5%	5,3%	4,3%	5,0%	4,2%	4,1%	2,9%	1,9%	0,9%
Taxe sur les salaires	**1,769**	**1,829**	**1,913**	**1,980**	**2,055**	**2,085**	**2,244**	**2,307**	**2,391**	**2,395**	**2,432**
Autres charges (3)	**1,156**	**1,230**	**1,438**	**1,644**	**1,901**	**1,846**	**1,511**	**1,718**	**1,892**	**1,992**	**2,034**
Ensemble des charges de personnel	**28,318**	**29,399**	**31,211**	**32,749**	**34,005**	**34,840**	**35,851**	**37,281**	**38,546**	**39,256**	**39,654**
évolution annuelle	4,0%	3,8%	6,2%	4,9%	3,8%	2,5%	2,9%	4,0%	3,4%	1,8%	1,0%
DEPENSES TOTALES	**41,345**	**43,191**	**46,067**	**48,684**	**51,232**	**52,570**	**54,308**	**56,419**	**59,215**	**60,865**	
évolution annuelle	3,7%	4,5%	6,7%	5,7%	5,2%	2,6%	3,3%	3,9%	5,0%	2,8%	

Sources : DGOS et DGFiP.

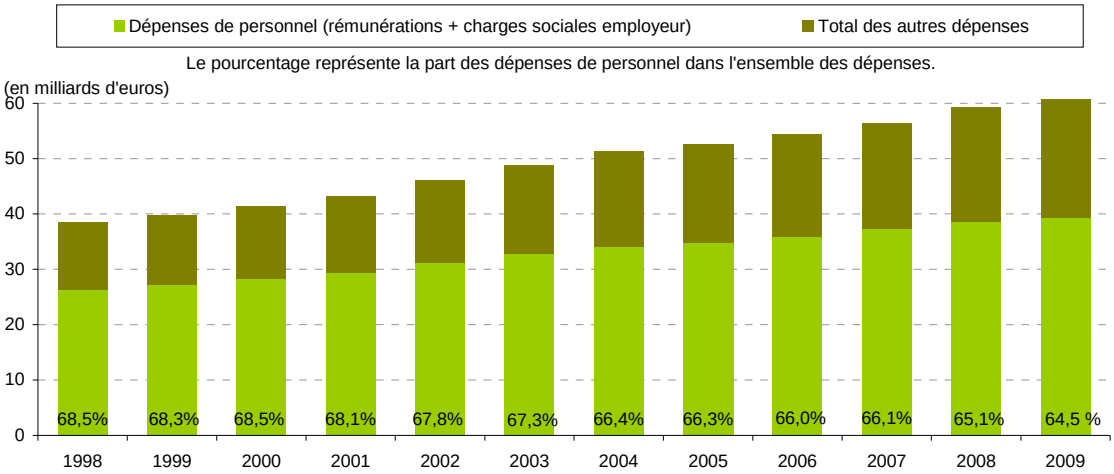
* Résultats provisoires - première version.

(1) Médecins hospitaliers.

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

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

Graphique 6.1-5 : Évolution des dépenses de personnel et des charges totales des établissements publics de santé de 1998 à 2009



Sources : DGOS et DGFiP.

Fiche thématique 6.2 : Évolution du traitement indiciaire
Fiche thématique 6.3 : Rémunérations dans les trois fonctions publiques
Fiche thématique 6.4 : Rémunérations dans la fonction publique de l'État

Définitions et méthodes

Au terme de l'article 20 de la loi du 13 juillet 1983, **le traitement indiciaire brut** est le résultat d'une multiplication entre l'indice majoré afférent à l'échelon, au grade et au corps ou cadre d'emploi du fonctionnaire, exprimé en nombre de points, et la valeur du point fonction publique.
Dans la fonction publique, **le salaire brut** correspond au traitement brut augmenté des primes, indemnités et rémunérations annexes : ces dernières comprennent l'indemnité de résidence, le supplément familial de traitement éventuel, la NBI (nouvelle bonification indiciaire), ainsi que les primes et indemnités instituées par un texte législatif ou règlementaire, y compris celles correspondant à l'indemnisation d'heures supplémentaires.
L'ensemble de ces éléments constitue le salaire brut. Ce salaire brut est soumis à un certain nombre de cotisations sociales à la charge du salarié :

- la retenue pour pension civile : 7,85 % du traitement brut en 2009 et en 2010. Le taux s'établit à 8,12 % depuis le 1er janvier 2011 et sera porté au 1er janvier 2020 à 10,55 % par paliers annuels de 0,27 %, selon les dispositions prévues par la loi n° 2010-1330 du 9 novembre 2010 portant réforme des retraites.
- la CSG non déductible : 5,1 % de 97 % du salaire brut ;
- la CSG déductible 2,4 % de 97 % du salaire brut ;
- le CRDS : 0,5 % de 97 % du salaire brut ;
- la cotisation salariale au régime additionnel de la fonction publique (RAFP). Son assiette comprend l'ensemble des primes énumérées ci-dessus dans la limite de 20 % du traitement brut. L'employeur et l'employé se partagent à égalité la cotisation de 10 % ;
- la contribution de solidarité éventuelle : 1 % du salaire brut hors retenue pour pension civile.

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

L'indice minimum de traitement de la fonction publique constitue également un facteur commun aux trois fonctions publiques. Le traitement afférent à cet indice ne peut pas être inférieur au SMIC brut et est donc relevé en fonction des variations du SMIC au moins une fois par an (au 1er janvier depuis 2010).
Pour ce qui concerne **les contractuels**, leur rémunération peut être fixée par référence à une grille ou un indice, mais cette référence n'est pas obligatoire. Au sein des trois grandes catégories de non-titulaires répertoriées (catégories spécifiques, emplois statutaires de non-titulaires des établissements publics dérogatoires et autres non-titulaires), on observe, par exemple, que les maîtres auxiliaires, les maîtres d'internat et les attachés temporaires d'enseignement et de recherche sont rattachés à une grille indiciaire.

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

Les deux indicateurs types de suivi de l'évolution des rémunérations :
- **la rémunération moyenne des personnes en place (RMPP)** 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, 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 ;
- **le salaire moyen par tête (SMPT)** correspond au salaire moyen d'un agent à temps plein pendant un an. Par rapport à la RMPP qui permet de suivre d'une année sur l'autre les mêmes agents, cet indicateur prend en compte l'effet des mouvements d'entrées-sorties (recrutements ; départs dont départs à la retraite) et des modifications de structure (par exemple, modification de la qualification des agents et de leur rémunération). L'effet entrées-sorties se caractérise généralement par la diminution de la masse salariale induite par une population âgée (en fin de carrière) dont le salaire est supérieur à celui des remplaçants plus jeunes (en début de carrière).

La lecture du SMPT doit donc se faire à l'aune de ces effets de structure : on peut observer d'une année sur l'autre une baisse du SMPT non pas en raison de la diminution de la rémunération individuelle des agents, mais en raison de départs importants des salariés les mieux payés, remplacés par de jeunes diplômés en début de carrière.

L'évolution des sources d'information utilisées pour le suivi statistique de l'emploi et des salaires dans la fonction publique

Conformément aux recommandations d'Eurostat, le système d'information statistique sur l'emploi et les rémunérations repose sur la mobilisation de sources administratives, que ce soit dans le secteur privé ou dans le secteur public. Les besoins à satisfaire sont multiples : couverture simultanée de la dimension nationale et de la dimension territoriale détaillée ; réponse aux besoins structurels mais également conjoncturels. Le système d'information sur la fonction publique (SIASP), conçu et produit par l'Insee, vise ainsi à assurer la meilleure comparabilité possible et une cohérence maximale en matière de conditions d'emploi et de revenus entre les salariés des trois versants de la fonction publique, tout en permettant des comparaisons public-privé. Enfin, il a vocation à appréhender les trajectoires individuelles (dimension longitudinale), dans une problématique d'analyse des carrières salariales.

Le système d'information des agents des services publics (SIASP), produit par l'Insee à partir de l'année de référence 2009, est une déclinaison des déclarations annuelles de données sociales (DADS) spécifique à la fonction publique. Il intègre des concepts et variables caractéristiques du secteur public, notamment liés au statut de l'agent ou à son mode de rémunération (grade, échelon, indice, etc.). Ce fichier a vocation à remplacer les fichiers utilisés précédemment (fichier général de l'État pour la FPE et DADS pour la FPT et la FPH) pour toutes les données de salaires dans la fonction publique : c'est le cas pour la fonction publique territoriale et les hôpitaux publics dès la présente édition du *Rapport annuel sur l'état de la fonction publique* (niveaux 2009). Pour ce qui concerne la FPE, les données 2009 restent calculées à partir du fichier général de l'État de l'Insee, sachant que les données 2010 seront calculées l'an prochain à partir de SIASP.

Pour ce qui concerne ce rapport, les traitements dans la chaîne de production du fichier SIASP (champ couvert, identification des employeurs, définition des postes de travail, suivi des quotités de travail, caractéristiques des salariés et notamment leur statut, etc.) ne permettent pas de garantir la comparabilité totale des concepts et des niveaux de salaires 2009 avec ceux préalablement observés à partir des DADS (et publiés dans le précédent *Rapport annuel sur l'état de la fonction publique*).

Afin d'assurer l'homogénéité des données de salaire, les évolutions ont été calculées à partir du fichier SIASP 2009 et d'un retraitement homogène des données 2008 issu des DADS. Ce retraitement ne garantit pas le même niveau de qualité que le fichier SIASP 2009 : il ne comporte pas la totalité des variables et, pour les variables présentes, il n'offre pas le même type de contrôle que le fichier SIASP 2009.

La nomenclature des emplois territoriaux (NET) présente dans SIASP est une nomenclature statutaire de la FPT. Au même titre que la nomenclature des emplois territoriaux (NEH) pour la FPH, ces nomenclatures d'emploi permettent d'observer finement l'emploi et les salaires par corps, grade et catégorie de chacun de ces deux versants de la fonction publique.

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

Années	Date	Ampleur	Valeur de l'indice 100		Points uniformes	Observations
			En francs	En euros		
1996		0,00%	32 244	4 915,57		
1997	1er mars	0,50%	32 405	4 940,11		
	1er octobre	0,50%	32 567	4 964,81		
1998 et 1999	1er avril	0,80%	32 828	5 004,60		Années couvertes par l'accord salarial du 10 février 1998
	1er juillet				1 à 2	Attribution de 2 points jusqu'à l'IM 316 et 1 point jusqu'à l'IM 412
	1er novembre	0,50%	32 990	5 029,29		
	1er avril	0,50%	33 155	5 054,45	1	Attribution d'un point uniforme
	1er juillet				1 à 2	Attribution de 2 points jusqu'à l'IM 294 et 1 point jusqu'à l'IM 374 (1)
	1er décembre	0,80%	33 419	5 094,69	1	Attribution d'un point uniforme
2000	1er décembre	0,50%	33 586	5 120,15		
2001	1er mai	0,50%	33 754	5 145,76	1 à 5	Attribution de 5 points jusqu'à l'IM 254, 4 points jusqu'à l'IM 263, 3 points jusqu'à l'IM 275, 2 points jusqu'à l'IM 321, 1 point jusqu'à l'IM 350.
	1er juillet				1 à 3	Attribution de 3 points jusqu'à l'IM 259, 2 points jusqu'à l'IM 261, 1 point jusqu'à l'IM 263
	1er novembre	0,70%	33 990	5 181,74		
2002	1er mars	0,60%		5 212,84		
	1er décembre	0,70%		5 249,33		
2003		0,00%		5 249,33		
2004	1er janvier	0,50%		5 275,58		
	1er juillet				1 à 2	Attribution de 2 points jusqu'à l'IM 261 et 1 point à l'IM 262
2005	1er février	0,50%		5 301,96		
	1er juillet	0,50%		5 328,47	1 à 12	Attribution de points d'indice : 12 points jusqu'à l'IM 263, 11 points à l'IM 264, 10 points à l'IM 265, 9 points à l'IM 266, 8 points à l'IM 267, 7 points à l'IM 268, 6 points à l'IM 269, 5 points à l'IM 270, 4 points à l'IM 271, 3 points à l'IM 272, 2 points à l'IM 273 et 1 point à l'IM 274
	1er novembre	0,80%		5 371,10		
2006	1er juillet	0,50%		5 397,95	1 à 4	Attribution de points d'indice : 4 points jusqu'à l'IM 275, 3 points à l'IM 276, 2 points à l'IM 277, 1 point à l'IM 278
	1er novembre				1	Attribution d'1 point uniforme
2007	1er février	0,80%		5 441,13		
	1er juillet				1 à 3	Attribution de points d'indice : 3 points jusqu'à l'indice 280, 2 points à l'indice 281, 1 point à l'indice 282
2008	1er mars	0,50%		5 468,34		
	1er mai				1 à 5	L'indice minimum de la fonction publique est porté à 290. Attribution supplémentaire de points d'indice différenciés : jusqu'à 4 points selon l'échelle et l'échelon concerné, soit un total de 57 points pour les quatre échelles de la catégorie C
	1er juillet				1 à 2	Attribution de points d'indice : 2 jusqu'à l'indice 288, 1 à l'indice 289
	1er octobre	0,30%		5 484,75		
2009	1er juillet	0,50%		5 512,17	1 à 2	Attribution de points d'indice : 2 jusqu'à l'indice 292, 1 à l'indice 293 et à l'indice 294
	1er octobre	0,30%		5 528,71		
2010	1er juillet	0,50%		5556,35		
2011	1er janvier	0,00%		5556,35	1 à 3	Attribution de points d'indice : 3 jusqu'à l'indice 295, 2 à l'indice 296, 1 à l'indice 297 et 1 à l'indice 298

Source : DGAFP.

Champ : hors La Poste et France Télécom.

(1) Valeur de l'indice à la signature de l'accord.

Tableau 6.2-2 : Comparaison du minimum de traitement de la fonction publique et du Smic depuis 1998

Date	Salaire minimum interprofessionnel de croissance			Minimum de traitement de la fonction publique (2)		
	Taux horaire	Montant mensuel brut	Montant mensuel net	Indice majoré	Montant mensuel brut	Montant mensuel net
1er janvier 1998	6,01	1 015,87 (1)	807,51 (1)	233 233	964,00 (3) 1 015,87(4)	815,06 862,99
1er juillet 1998	6,13	1 036,22 (1)	821,10 (1)	249	1 038,46	878,01
1er janvier 1999	6,13	1 036,22 (1)	818,51 (1)	249	1 038,58	882,34
1er juillet 1999	6,21	1 049,11 (1)	828,69 (1)	252	1 061,44	897,46
1er janvier 2000	6,21	1 049,11 (1)	828,69 (1)	253	1 074,13	908,18
1er juillet 2000	6,41	1 082,60 (1)	855,14 (1)	253 253	1 074,13 1 082,60 (4)	906,65 916
1er janvier 2001	6,41	1 082,60 (1)	836,34 (1)	253 253	1 079,50 (3) 1 082,60 (4)	912,72 915,58
1er juillet 2001	6,67	1 126,40 (1)	890,98 (1)	261	1 119,20 (3) 1 126,40 (4)	946,29 952,93
1er janvier 2002	6,67	1 011,64	801,22	261	1127,03	952,9
1er juillet 2002	6,83	1 035,88	819,38	261	1133,79	958,62
1er janvier 2003	6,83	1 035,88	816,27	261	1141,72	965,32
1er juillet 2003	7,19	1 090,51	859,32	261	1141,72	965,32
1er janvier 2004	7,19	1 090,51	859,32	261	1147,43	970,15
1er juillet 2004	7,61	1 153,76	912,73	263	1156,23	975,73
1er juillet 2005	8,03	1 217,88	959,71	275	1221,11	1 030,49
1er juillet 2006	8,27	1 254,28	984,61	279	1255,02	1 059,11
1er juillet 2007	8,44	1 280,07	1 005,07	283	1 283,20	1080,9
1er mai 2008	8,63	1 308,88	1 027,99	288	1 312,40	1107,54
1er juillet 2008	8,71	1 321,05	1 036,37	290	1 321,51	1103,05
1er juillet 2009	8,82	1 337,70	1 050,63	292	1 341,29	1131,91
1er janvier 2010	8,86	1 343,77	1 056,24	292	1 345,32	1135,32
1er juillet 2010	8,86	1 343,77	1 056,24	292	1 352,05	1140,99
1er janvier 2011	9,00	1 365,00	1 072,07	295	1 365,94	1149,03

Source : DGAFP.

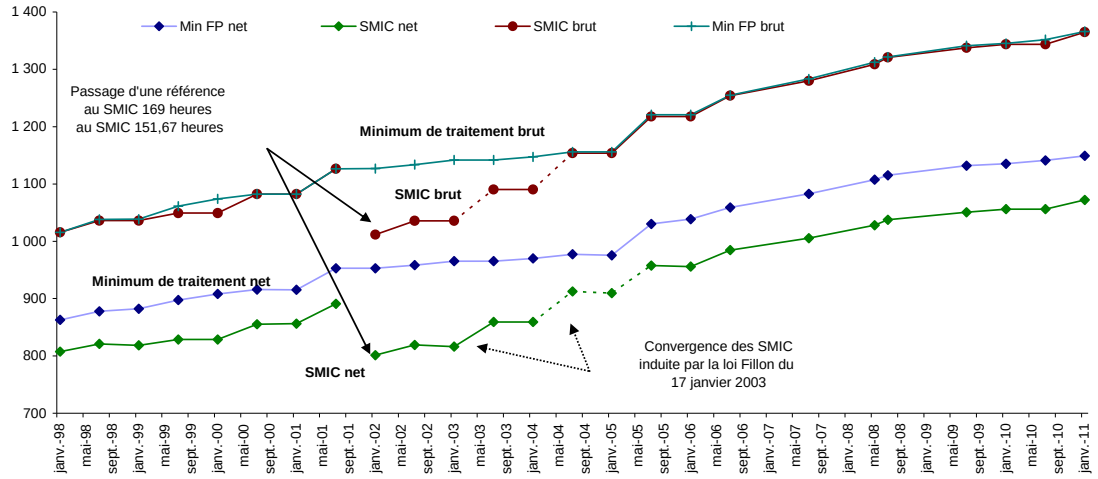
(1) Calculé sur la base hebdomadaire de travail de 39 heures (169 heures mensuelles). Depuis le 1er janvier 2002, il est calculé sur la base de 35 heures hebdomadaires (151,67 heures mensuelles).

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

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

(4) Compte tenu de l'indemnité différentielle.

Graphique 6.2-1 : Évolution du minimum de traitement (brut et net) de la fonction publique et du Smic (brut et net) de référence
(en euros)



Source : DGAFP.
Champ pour le SMIC : secteur privé.
Champ pour le minimum de traitement de la fonction publique : fonction publique de l'État, fonction publique territoriale, fonction publique hospitalière.

Tableau 6.3-1 : Salaires nets mensuels moyens depuis 2006 en euros courants

	FPE			FPT (1) (2)			Établissements publics de santé (1)			Secteur privé (3)		
	Femmes	Hommes	Ensemble	Femmes	Hommes	Ensemble	Femmes	Hommes	Ensemble	Femmes	Hommes	Ensemble
Année 2009	**2 225 €**	**2 604 €**	**2 377 €**	**1 742 €**	**1 920 €**	**1 830 €**	**2 017 €**	**2 561 €**	**2 156 €**	**n.d.**	**n.d.**	**n.d.**
Cadres	2 413 €	2 967 €	2 620 €	2 891 €	3 457 €	3 179 €	4 039 €	5 199 €	4 659 €	n.d.	n.d.	n.d.
dont cadres hors enseignants	*3 498 €*	*4 021 €*	*3 799 €*									
médecins et pharmaciens							*4 227 €*	*5 439 €*	*4 879 €*			
cadres administratifs et de direction (hors médecins et pharmaciens)							*3 124 €*	*3 924 €*	*3 537 €*			
Professions intermédiaires	1 982 €	2 209 €	2 096 €	2 081 €	2 285 €	2 166 €	2 190 €	2 339 €	2 215 €	n.d.	n.d.	n.d.
P.I. soignants et sociaux							*2 220 €*	*2 349 €*	2 241 €			
P.I. administratifs et techniciens							*1 952 €*	*2 291 €*	*2 036 €*			
Employés, ouvriers	1 697 €	1 818 €	1 743 €			1 618 €	1 628 €	1 684 €	1 643 €	n.d.	n.d.	n.d.
dont : agents de service et employés administratifs				*1 534 €*	*1 653 €*	*1 592 €*	*1 638 €*	*1 730 €*	*1 653 €*			
ouvriers				*1 833 €*	*2 020 €*	*2 006 €*	*1 511 €*	*1 637 €*	*1 599 €*			
Année 2008	**2 177 €**	**2 548 €**	**2 328 €**	**1 643 €**	**1 857 €**	**1 744 €**	**2 004 €**	**2 597 €**	**2 158 €**	**1 795 €**	**2 219 €**	**2 069 €**
Cadres	2 376 €	2 929 €	2 587 €	2 816 €	3 396 €	3 120 €	4 063 €	5 254 €	4 713 €	3 347 €	4 375 €	4 083 €
dont cadres hors enseignants	*3 401 €*	*3 926 €*	*3 707 €*									
médecins et pharmaciens							*4 237 €*	*5 478 €*	*4 920 €*			
cadres administratifs et de direction (hors médecins et pharmaciens)							*3 159 €*	*3 959 €*	*3 578 €*			
Professions intermédiaires	1 939 €	2 139 €	2 041 €	1 965 €	2 097 €	2 016 €	2 177 €	2 336 €	2 205 €	1 908 €	2 180 €	2 068 €
P.I. soignants et sociaux							*2 209 €*	*2 347 €*	*2 231 €*			
P.I. administratifs et techniciens							*1 928 €*	*2 286 €*	*2 015 €*			
Employés, ouvriers	1 648 €	1 745 €	1 685 €	1 450 €	1 642 €	1 543 €	1 606 €	1 664 €	1 622 €	1 377 €	1 548 €	1 487 €
dont agents de service et employés administratifs							*1 617 €*	*1 711 €*	*1 632 €*			
ouvriers							*1 478 €*	*1 617 €*	*1 575 €*			
Année 2007	**2 109 €**	**2 434 €**	**2 244 €**	**1 612 €**	**1 818 €**	**1 709 €**	**2 014 €**	**2 568 €**	**2 128 €**	**1 737 €**	**2 138 €**	**1 998 €**
Cadres	2 322 €	2 846 €	2 525 €	2 774 €	3 344 €	3 078 €	n.d.	n.d.	n.d.	3 271 €	4 281 €	4 001 €
dont cadres hors enseignants	*3 322 €*	*3 833 €*	*3 625 €*									
médecins et pharmaciens							n.d.	n.d.	*4 656 €*			
cadres administratifs et de direction (hors médecins et pharmaciens)							n.d.	n.d.	*3 534 €*			
Professions intermédiaires	1 902 €	2 092 €	1 998 €	1 939 €	2 073 €	1 991 €	n.d.	n.d.	n.d.	1 864 €	2 126 €	2 019 €
P.I. soignants et sociaux							*n.d.*	*n.d.*	*2 203 €*			
P.I. administratifs et techniciens							*n.d.*	*n.d.*	*2 027 €*			
Employés, ouvriers	1 588 €	1 646 €	1 612 €	1 421 €	1 601 €	1 508 €	n.d.	n.d.	n.d.	1 336 €	1 489 €	1 436 €
dont agents de service et employés administratifs							*n.d.*	*n.d.*	*1 625 €*			
ouvriers							*n.d.*	*n.d.*	*1 633 €*			
Année 2006	**2 047 €**	**2 368 €**	**2 181 €**	**1 569 €**	**1 779 €**	**1 669 €**	**n.d.**	**n.d.**	**2 071 €**	**1 684 €**	**2 072 €**	**1 938 €**
Cadres	2 299 €	2 820 €	2 503 €	2 657 €	3 179 €	2 944 €	n.d.	n.d.	4 041 €	3 159 €	4 109 €	3 852 €
dont cadres hors enseignants	*3 230 €*	*3 727 €*	*3 529 €*									
médecins et pharmaciens							n.d.	n.d.	*4 098 €*			
cadres administratifs et de direction (hors médecins et pharmaciens)							n.d.	n.d.	*3 439 €*			
Professions intermédiaires	1 840 €	2 036 €	1 938 €	1 846 €	1 931 €	1 881 €	n.d.	n.d.	2 140 €	1 816 €	2 065 €	1 965 €
Employés, ouvriers	1 512 €	1 584 €	1 542 €	1 385 €	1 560 €	1 470 €	n.d.	n.d.	1 565 €	1 304 €	1 480 €	1 398 €

Sources : fichier général de l'État (FGE), DADS, SIASP, Insee. Traitements Insee, Drees et DGAFP, bureau des statistiques, des études et de l'évaluation.

Champ pour fonction publique de l'État : agents des ministères civils de l'État, titulaires et non titulaires, en poste en métropole. Sont inclus les enseignants des établissements d'enseignement privé sous contrat, ainsi que les emplois-jeunes de la Police nationale et de la Justice. Sont exclus les agents en congé de fin d'activité, les salariés des établissements publics (notamment les emplois-jeunes en poste dans les établissements d'enseignement), ainsi que les fonctionnaires de la Poste et de France Télécom.

Champ pour la fonction publique territoriale : salariés à temps complet des collectivités territoriales.

Champ pour les établissements publics de santé : salariés à temps complet ayant exercé dans un établissement du secteur public ayant une activité économique principale hospitalière, hors apprentis et stagiaires. Cadres : médecins et pharmaciens hors internes, externes et résidents, cadres de direction administrative. Professions intermédiaires : infirmiers, sages-femmes, techniciens médicaux, assistantes sociales, éducateurs spécialisés. Employés, ouvriers : agents de services hospitaliers, aides-soignants, ambulanciers.

Champ pour le privé : salariés à temps complet du secteur privé et semi-public hors secteur agricole et services à la personne.

(1) Pour ce qui concerne ce rapport, les traitements dans la chaîne de production du fichier SIASP (champ couvert, identification des employeurs, définition des postes de travail, suivi des quotités de travail, caractéristiques des salariés et notamment leur statut, etc.) ne permettent pas de garantir la comparabilité totale des concepts et des niveaux de salaires 2009 avec ceux préalablement observés à partir des DADS (et publiés dans le précédent rapport annuel sur l'état de la fonction publique).

(2) Actualisation des données relatives à 2006 et 2007 par rapport à l'édition précédente.

(3) L'*Insee Première* présentant les données 2009 paraîtra à l'automne 2011.

Tableau 6.4-1 : Évolution des salaires nets annuels moyens dans la fonction publique de l'État selon le statut et la catégorie socioprofessionnelle entre 2008 et 2009

	Effectifs[1]		Salaires nets de prélèvements (en euros courants)		Évolution 2008/2009 (en %) (en euros constants)		RMPP 2008/2009 (2) (en %)
	2009 (en milliers)	2008/2009 (en %)	2008	2009	Salaires moyens	À structure constante	En euros constants (5)
Ensemble	**1 615,3**	**-3,8**	**27 938**	**28 523**	**2,0**	**1,3**	**3,5**
dont : total enseignants	*963,1*	*-3,2*	*28 406*	*28 666*	*0,8*	*0,9*	*3,2*
Cadres	**1 036,8**	**-2,7**	**31 048**	**31 435**	**1,1**	**1,0**	**3,4**
Police	12,2	-4,9	40 283	41 715	3,5	2,8	4,7
Personnels administratifs et techniques	122,5	-0,7	44 920	45 967	2,2	1,7	4,3
Enseignants[3]	902,2	-2,9	29 079	29 323	0,7	0,8	3,2
Professions intermédiaires	**325,8**	**-2,1**	**24 487**	**25 155**	**2,6**	**2,1**	**4,0**
dont : Enseignants[4]	*61,0*	*-7,4*	*18 894*	*18 943*	*0,2*	*1,5*	*3,6*
Administration	*111,1*	*0,6*	*25 990*	*26 468*	*1,7*	*1,6*	*3,4*
Police et des prisons	*102,8*	*-1,4*	*25 740*	*26 839*	*4,2*	*3,3*	*5,0*
Techniques	*30,7*	*-6,5*	*27 142*	*27 814*	*2,4*	*1,4*	*3,8*
Employés et ouvriers	**252,6**	**-10,0**	**20 217**	**20 914**	**3,3**	**2,1**	**3,2**
dont : Employés administratifs	*157,9*	*-6,2*	*20 471*	*20 879*	*1,9*	*1,3*	*2,5*
Police et des prisons	*22,2*	*3,1*	*23 771*	*24 072*	*1,2*	*1,9*	*4,0*
Ouvriers, agents de service	*55,9*	*-23,0*	*19 430*	*20 621*	*6,0*	*3,1*	*4,0*
Titulaires	**1 379,1**	**-3,8**	**28 831**	**29 397**	**1,9**	**1,3**	**3,4**
Catégorie A	895,1	-2,7	31 867	32 206	1,0	1,0	3,4
Catégorie B	268,1	-2,0	25 794	26 552	2,8	2,1	4,0
Catégorie C	215,6	-10,0	20 638	21 268	2,9	1,8	2,8
Non-titulaires	**236,2**	-4,0	**22 733**	**23 421**	**2,9**	**1,8**	**3,5**

Source : fichier général de l'État (FGE), Insee.

Champ : agents des services civils de l'État.

(1) Effectifs évalués en année-travail à temps complet.

(2) Rémunération moyenne des personnes présentes les deux années : 2008 et 2009.

(3) Par exemple : professeurs agrégés et certifiés.

(4) Par exemple : instituteurs et PEGC.

(5) Inflation hors tabac (+0,1 %) en 2009.

Tableau 6.4-2 : Salaires nets annuels moyens en euros par catégorie socioprofessionnelle des agents titulaires des ministères civils et militaires employés à temps complet en métropole en 2009

Catégories socioprofessionnelles	Traitement brut de base (1)	Primes et indemnités			Salaire net global (4)
		Taux (3) (en %)	Montant (2)	*dont heures sup.*	
Cadres et professions intellectuelles supérieures	**32 108**	**20,2**	**6 472**	***1 068***	**33 164**
Cadres	**34 472**	**54,4**	**18 756**	*ns*	**46 345**
Personnel de direction	59 092	65,6	38 792	*ns*	85 493
dont : directeurs hors échelle	61 416	64,2	39 410	*ns*	88 018
Magistrats	44 941	51,1	22 944	*ns*	58 997
Administrateurs et assimilés	44 400	64,1	28 472	*ns*	63 745
dont : administrateurs hors-classe	47 730	61,8	29 516	*ns*	67 447
Attaché et inspecteur	31 870	45,4	14 485	*ns*	40 044
dont : attaché et inspecteur principal, directeur adjoint	*37 180*	*52,2*	*19 418*	*ns*	*49 011*
dont : attaché et inspecteur des services déconcentrés	*29 375*	*41,4*	*12 167*	*ns*	*35 830*
Ingénieurs des grands corps	43 312	74,3	32 192	*ns*	66 040
dont : ingénieurs en chef, ingénieurs recherche 1ère classe	47 956	81,4	39 060	*ns*	76 136
Ingénieurs des travaux, études	29 191	60,3	17 608	*ns*	40 809
Officiers (sauf généraux)	32 104	59,7	19 170	*0*	44 998
Professeurs, professions scientifiques et culturelles	**31 563**	**11,5**	**3 643**	***1 312***	**30 129**
Professeurs chercheurs, rang magistral	55 136	9,1	5 019	*364*	51 577
Maîtres de conférences et maîtres assistants, attaché, chercheurs	36 349	9,2	3 361	*697*	34 188
Professeurs certifiés et assimilés	29 414	10,1	2 982	*1 108*	27 688
Professions intermédiaires	**22 145**	**39,7**	**8 789**	***63***	**26 672**
Professeurs de collège et maîtres auxiliaires	27 259	9,8	2 658	*607*	25 444
Instituteurs et assimilés	26 034	9,8	2 554	*94*	24 552
Secrétaires administratifs et contrôleurs	23 251	32,6	7 589	*24*	26 411
Professions intermédiaires de la Police et de l'administration pénitentiaire	21 310	43,9	9 350	*208*	26 779
Professions intermédiaires technique	23 683	36,0	8 523	*67*	27 750
Maîtrise ouvrière	23 109	47,7	11 021	*648*	29 723
Sous-officiers	21 450	45,7	9 808	*0*	26 871
Employés et ouvriers	**18 729**	**27,1**	**5 080**	***225***	**20 472**
Employés hors police	19 312	25,2	4 871	*34*	20 731
dont adjoint administratif (échelle C> ou =4)	*19 485*	25,4	4 954	*36*	*20 934*
Personnels de service	17 895	30,5	5 456	*449*	20 380
dont personnel de service (échelle > ou =4)	*18 486*	30,7	5 673	*429*	*21 037*
Personnels de la police et des prisons (5)	19 931	37,7	7 515	*1 586*	23 979
Militaires et hommes du rang	17 245	29,6	5 105	*0*	19 138
Ouvriers	*18 372*	22,5	4 134	*539*	*19 462*
dont ouvrier qualifié (échelle 3, 4)	18 670	24,4	4 547	*640*	20 068
Toutes catégories	**27 005**	**25,4**	**6 850**	***644***	**29 126**

Source : fichier général de l'État (FGE), Insee.Traitement DGAFP, bureau des statistiques, des études et de l'évaluation.

(1) Traitement indiciaire brut de base.

(2) 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.

(3) Le taux de primes est égal au quotient des primes par le traitement brut de base.

(4) Rémunération nette totale, soit le traitement 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.

(5) Gardiens de la paix, surveillants, etc.

Tableau 6.4-3 : Salaires nets annuels moyens en euros par catégorie socioprofessionnelle des femmes titulaires des ministères civils et militaires employés à temps complet en métropole en 2009

Catégories socioprofessionnelles	Traitement brut de base (1)	Primes et indemnités			Salaire net global (4)
		Taux (3) (en %)	Montant (2)	*dont heures sup.*	
Cadres et professions intellectuelles supérieures	**30 476**	**13,8**	**4 191**	**863**	**29 674**
Cadres	**33 098**	**47,5**	**15 731**	***ns***	**42 239**
Personnel de direction	57 155	56,7	32 416	*ns*	77 958
dont : directeurs hors échelle	*60 087*	*54,7*	*32 838*	*ns*	*80 795*
Magistrats	43 635	49,8	21 743	*ns*	56 792
Administrateurs et assimilés	43 195	61,0	26 329	*ns*	60 586
dont : administrateurs hors-classe	*46 392*	*58,7*	*27 247*	*ns*	*64 052*
Attaché et inspecteur	31 101	43,1	13 394	*ns*	38 344
dont : attaché et inspecteur des services déconcentrés	*36 570*	*48,9*	*17 886*	*ns*	*47 061*
dont : attaché et inspecteur principal, directeur adjoint	*28 718*	*39,8*	*11 437*	*ns*	*34 546*
Ingénieurs des grands corps	40 752	71,7	29 232	*ns*	61 220
dont : ingénieurs en chef, ingénieurs recherche 1ère classe	*46 484*	*86,1*	*40 032*	*ns*	*75 814*
Ingénieurs des travaux, études	27 749	54,8	15 197	*ns*	37 339
Officiers (sauf généraux)	27 981	45,1	12 611	0	34 984
Professeurs, professions scientifiques et culturelles	**30 173**	**9,5**	**2 854**	**962**	**28 218**
Professeurs chercheurs, rang magistral	52 449	8,6	4 509	343	48 764
Maîtres de conférences et maîtres assistants, attaché, chercheurs	36 166	8,4	3 030	582	33 676
Professeurs certifiés et assimilés	28 848	8,4	2 414	828	26 689
Professions intermédiaires	**22 413**	**31,0**	**6 942**	**16**	**25 164**
Professeurs de collège et maîtres auxiliaires	26 954	9,5	2 561	576	25 098
Instituteurs et assimilés	25 847	9,5	2 468	87	24 347
Secrétaires administratifs et contrôleurs	23 376	30,7	7 170	20	26 094
Professions intermédiaires de la Police et de l'administration pénitentiaire	19 890	44,2	8 787	1	25 049
Professions intermédiaires technique	22 780	30,1	6 856	15	25 430
Maîtrise ouvrière	22 774	47,6	10 846	607	29 250
Sous-officiers	20 120	37,2	7 490	0	23 601
Employés et ouvriers	**19 070**	**23,1**	**4 406**	**68**	**20 117**
Employés hors police	19 453	23,5	4 577	25	20 563
dont adjoint administratif (échelle C> ou =4)	*19 662*	*23,7*	*4 658*	*26*	*20 793*
Personnels de service	17 435	25,9	4 510	246	19 084
dont personnel de service (échelle > ou =4)	*18 229*	*25,5*	*4 650*	*188*	*19 801*
Personnels de la Police et des prisons (5)	18 160	36,9	6 701	1 300	21 692
Militaires et hommes du rang	16 951	23,5	3 987	0	17 905
Ouvriers	*18 019*	*13,8*	*2 479*	*21*	*17 636*
dont ouvrier qualifié (échelle 3, 4)	18 517	14,7	2 721	28	18 242
Toutes catégories	**27 152**	**17,3**	**4 686**	**584**	**27 262**

Source : fichier général de l'État (FGE), Insee.Traitement DGAFP, bureau des statistiques, des études et de l'évaluation.

(1) Traitement indiciaire brut de base.

(2) 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.

(3) Le taux de primes est égal au quotient des primes par le traitement brut de base.

(4) Rémunération nette totale, soit le traitement 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.

(5) Gardiens de la paix, surveillants, etc.

Tableau 6.4-4 : Salaires nets annuels moyens en euros par catégorie socioprofessionnelle des hommes titulaires des ministères civils et militaires employés à temps complet en métropole en 2009

Catégories socioprofessionnelles	Traitement brut de base (1)	Primes et indemnités			Salaire net global (4)
		Taux (3) (en %)	Montant (2)	*dont Heures sup.*	
Cadres et professions intellectuelles supérieures	**34 242**	**27,6**	**9 457**	**1 336**	**37 731**
Cadres	**35 102**	**57,4**	**20 144**	***ns***	**48 229**
Personnel de direction	59 673	68,2	40 705	*ns*	87 753
dont : directeurs hors échelle	*61 785*	*66,7*	*41 232*	*ns*	*90 021*
Magistrats	46 731	52,6	24 591	*ns*	62 021
Administrateurs et assimilés	44 907	65,4	29 373	*ns*	65 073
dont : administrateurs hors-classe	*48 263*	*63,0*	*30 418*	*ns*	*68 798*
Attaché et inspecteur	32 504	47,3	15 383	*ns*	41 444
dont : attaché et inspecteur des services déconcentrés	*37 638*	*54,6*	*20 569*	*ns*	*50 476*
dont : attaché et inspecteur principal, directeur adjoint	*29 941*	*42,7*	*12 795*	*ns*	*36 936*
Ingénieurs des grands corps	44 145	75,1	33 155	*ns*	67 609
dont : ingénieurs en chef, ingénieurs recherche 1ère classe	*48 321*	*80,3*	*38 819*	*ns*	*76 216*
Ingénieurs des travaux, études	29 747	62,3	18 538	*ns*	42 147
Officiers (sauf généraux)	32 660	61,4	20 055	0	46 349
Professeurs, professions scientifiques et culturelles	**33 880**	**14,6**	**4 959**	**1 894**	33 313
Professeurs chercheurs, rang magistral	55 950	9,2	5 173	370	52 429
Maîtres de conférences et maîtres assistants, attaché, chercheurs	36 477	9,9	3 593	777	34 547
Professeurs certifiés et assimilés	30 547	13,5	4 118	1 668	29 688
Professions intermédiaires	**22 036**	**43,3**	**9 542**	**82**	27 286
Professeurs de collège et maîtres auxiliaires	27 629	10,0	2 776	645	25 866
Instituteurs et assimilés	26 563	10,5	2 796	115	25 126
Secrétaires administratifs et contrôleurs	23 034	36,1	8 322	30	26 966
Professions intermédiaires de la Police et de l'administration pénitentiaire	21 576	43,8	9 456	247	27 104
Professions intermédiaires technique	23 939	37,6	8 997	82	28 408
Maîtrise ouvrière	23 122	47,7	11 028	650	29 741
Sous-officiers	21 665	47,0	10 183	0	27 401
Employés et ouvriers	**18 443**	**30,6**	**5 647**	**356**	20 770
Employés hors police	18 848	31,0	5 841	66	21 282
dont adjoint administratif (échelle C> ou =4)	*18 922*	*31,1*	*5 892*	*67*	*21 381*
Personnels de service	18 081	32,3	5 836	531	20 902
dont personnel de service (échelle > ou =4)	*18 556*	*32,1*	*5 953*	*495*	*21 374*
Personnels de la police et des prisons (5)	20 296	37,9	7 683	1 645	24 451
Militaires et hommes du rang	17 295	30,6	5 295	0	19 348
Ouvriers	*18 547*	*26,7*	*4 955*	*795*	*20 368*
dont ouvrier qualifié (échelle 3, 4)	18 731	28,2	5 276	885	20 796
Toutes catégories	**26 874**	**32,7**	**8 785**	**698**	30 791

Source : fichier général de l'État (FGE), Insee.Traitement DGAFP, bureau des statistiques, des études et de l'évaluation.

(1) Traitement indiciaire brut de base.

(2) 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.

(3) Le taux de primes est égal au quotient des primes par le traitement brut de base.

(4) Rémunération nette totale, soit le traitement 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.

(5) Gardiens de la paix, surveillants, etc.

Tableau 6.4-5 : Évolution des prix et des rémunérations (en euros courants) dans la fonction publique de l'État de 1995 à 2009

	En glissement (en %)		En moyenne (en %)						
Année	Prix hors tabac	Mesures générales valeur du point et points uniformes	Prix hors tabac	**RMPP (brute)**	Structure constante	Effet de carrière	**RMPP (nette)**	**SMPT (brut)**	**SMPT (net)**
1995	2,0	2,6	1,7	**4,8**	2,7	2,1	**4,8**	**3,5**	**3,4**
1996	1,5	0,0	1,9	**3,1**	1,1	2,0	**3,1**	**2,6**	**1,9**
1997	1,1	1,0	1,1	**2,9**	0,7	2,2	**2,9**	**1,4**	**1,5**
1998	0,3	1,3	0,6	**3,2**	1,1	2,0	**3,2**	**1,5**	**1,5**
1999	1,2	1,7	0,5	**3,5**	1,3	2,1	**3,5**	**1,7**	**1,7**
2000	1,6	0,5	1,6	**4,0**	1,8	2,2	**4,1**	**2,1**	**2,2**
2001	1,3	1,2	1,6	**3,9**	1,8	2,1	**4,0**	**1,9**	**2,0**
2002	2,1	1,3	1,8	**4,9**	2,6	2,3	**5,2**	**2,5**	**2,7**
2003	1,6	0,0	1,9	**3,7**	1,5	2,2	**3,7**	**1,6**	**1,6**
2004	1,9	0,5	1,7	**3,5**	1,2	2,3	**3,6**	**1,6**	**1,7**
2005	1,6	1,8	1,7	**2,9**	1,1	1,8	**2,3**	**1,6**	**0,9**
2006	1,5	0,7	1,7	**3,4**	1,5	2,1	**3,5**	**2,6**	**2,6**
2007	2,5	0,8	1,5	**3,4**	1,0	2,3	**3,3**	**3,0**	**2,9**
2008	1,0	0,8	2,8	**4,0**	1,8	2,1	**4,5**	**3,4**	**3,7**
2009	0,9	0,8	0,1	**3,5**	1,4	2,0	**3,6**	**2,1**	**2,1**

Source : fichier général de l'État (FGE), Insee. Traitement DGAFP, bureau des statistiques, des études et de l'évaluation.

Champ : agents des services civils de l'État.

La RMPP (rémunération moyenne des personnes en place) : sa progression mesure l'évolution de la fiche de paie moyenne des agents en place, deux années de suite.

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 initiale.

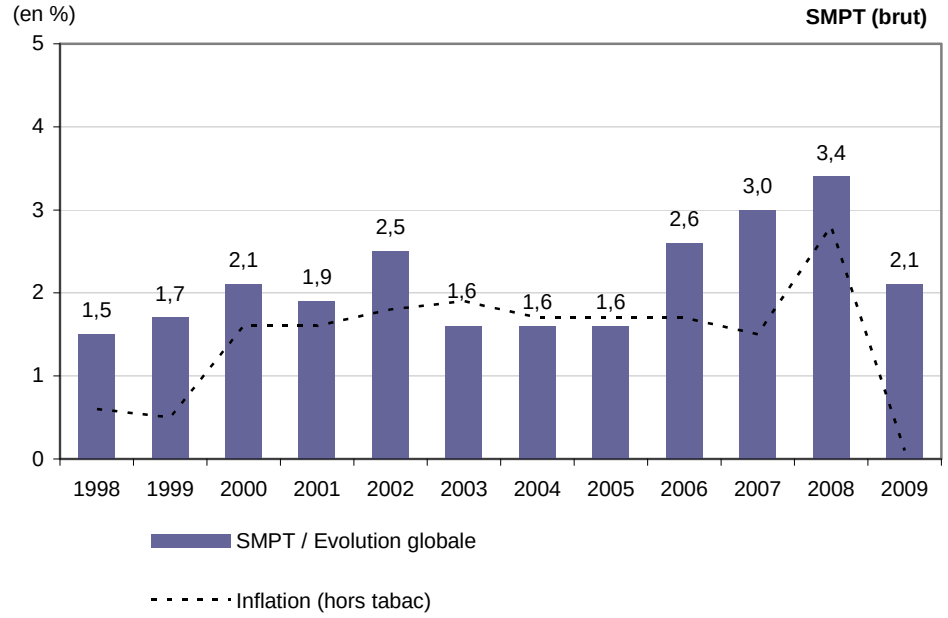
L'effet de structure mesure l'effet des modifications de la répartition de la population entre les différents corps, grade et échelon.

L'effet de structure résulte de l'effet de carrière, toujours positif (du fait de l'avancement), et de l'effet des départs et des embauches ou "entrées-sorties" généralement négatif.

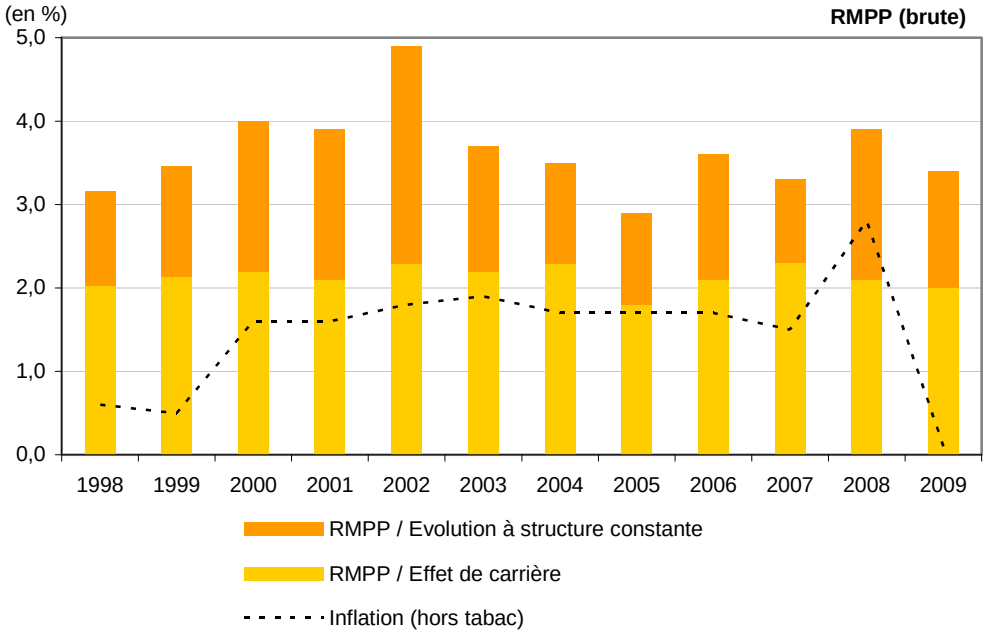
Dans le calcul de la RMPP, il n'y a par définition ni départs, ni embauches.

Le SMPT = salaire moyen par tête.

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



Source : Insee.



Source : Insee. Traitement DGAFP, bureau des statistiques, des études et de l'évaluation.
Champ : agents des services civils de l'État.

Tableau 6.4-6 : Répartition indiciaire des titulaires civils des ministères selon la catégorie hiérarchique et le sexe au 31 décembre 2009

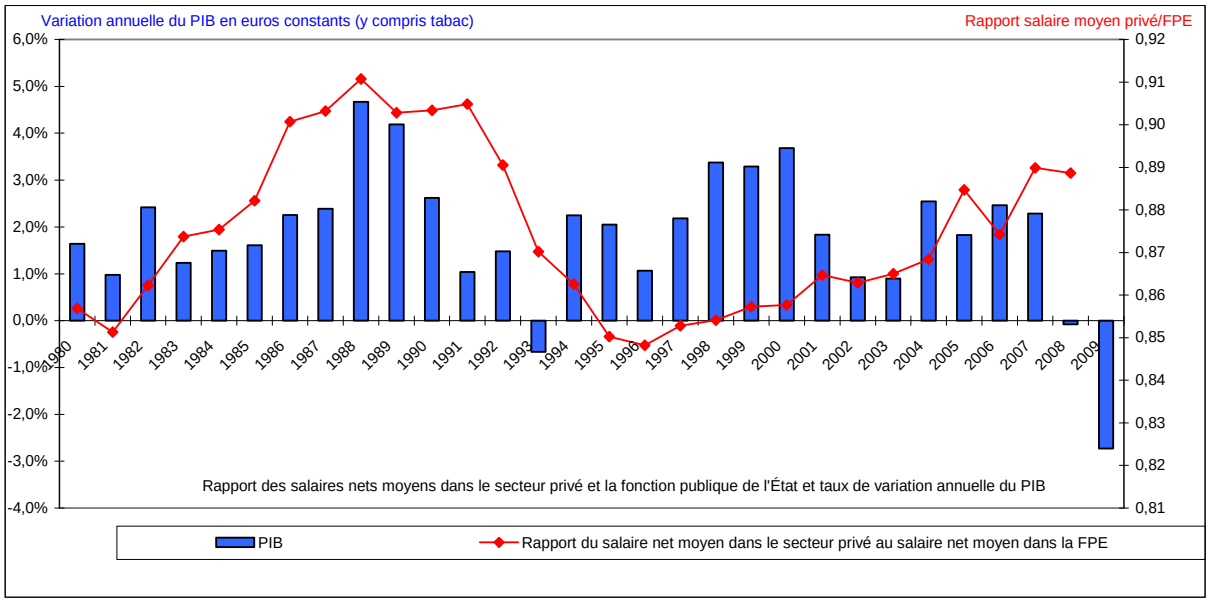
Indice majoré	Catégorie hiérarchique A	B	C	Cumulés (en %) A	B	C	Hommes	Femmes	Total
<295	ns	7 343	28 133	0%	2%	11%	17 369	18 107	35 476
295-299	ns	6 480	18 413	0%	5%	18%	9 767	15 126	24 893
300-309	ns	10 458	41 075	0%	8%	33%	21 681	29 852	51 533
310-319	246	11 931	12 970	0%	12%	38%	12 011	13 136	25 147
320-329	1 112	12 757	17 743	0%	17%	45%	16 162	15 450	31 612
330-339	1 493	7 189	18 248	0%	19%	52%	10 272	16 658	26 930
340-349	4 901	7 895	7 914	1%	22%	55%	11 782	8 928	20 710
350-359	576	9 882	15 830	1%	25%	61%	9 773	16 515	26 288
360-369	364	18 672	15 944	1%	31%	67%	16 217	18 763	34 980
370-379	17 693	17 646	15 218	3%	37%	73%	19 897	30 660	50 557
380-399	27 860	23 237	46 833	6%	45%	90%	27 907	70 023	97 930
400-419	53 351	20 131	20 027	11%	52%	98%	30 165	63 344	93 509
420-439	83 059	28 527	2 391	20%	62%	99%	41 199	72 778	113 977
440-459	9 783	28 737	2 302	21%	71%	100%	20 939	19 883	40 822
460-479	87 931	32 319	232	30%	82%	100%	40 531	79 951	120 482
480-499	86 234	15 938	400	39%	88%	100%	31 901	70 671	102 572
500-549	134 524	35 839 ns		53%	100%		59 364	110 999	170 363
550-599	120 970	869 ns		65%	100%		47 200	74 639	121 839
600-649	94 887	57		75%	100%		39 247	55 697	94 944
650-699	73 918			83%			35 039	38 879	73 918
700-749	55 083			89%			28 000	27 083	55 083
750-821	45 745			93%			24 745	21 000	45 745
Hors échelle	64 945			100%			42 412	22 533	64 945
indéterminé	3 096		320				1 624	1 792	3 416
Total	**967 771**	**295 907**	**263 993**				**615 204**	**912 467**	**1 527 671**

Source : fichier général de l'État (FGE), Insee. Traitement DGAFP, bureau des statistiques, des études et de l'évaluation.

ns : non significatif.

Graphique 6.4-2 : Rapport des salaires nets moyens dans le secteur privé et dans la fonction publique de l'État et taux de variation annuel du PIB

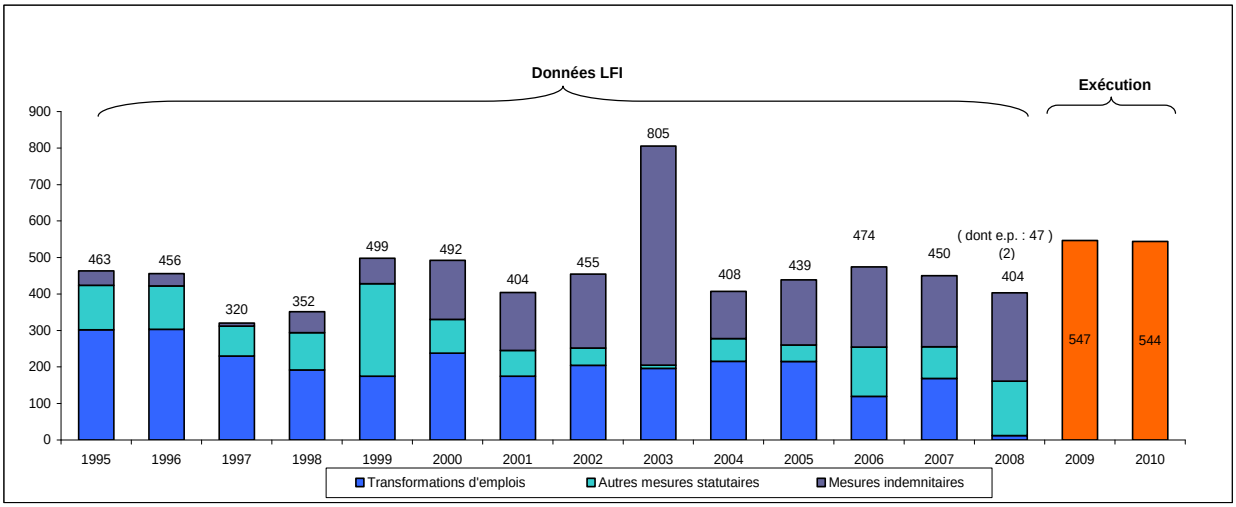
(en %)



Source : fichier général de l'État (FGE), DADS et Comptabilité nationale, Insee.Traitement DGAFP, bureau des statistiques, des études et de l'évaluation.

Note de lecture : en 2008, le salaire moyen du secteur privé représentait 89 % du salaire moyen de la fonction publique de l'État, tandis que le produit intérieur brut (PIB) avait évolué de - 0,1 % en euros constants (y compris tabac).

Graphique 6.4-3 : Bilan des enveloppes catégorielles depuis 1995 (1)



Source : LFI jusqu'en 2008 et RAP depuis 2009, Direction du Budget.

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

(2) e.p. : enseignement privé.

Thème 7 Formation

Fiche thématique 7.1 : Formation statutaire et professionnelle
Fiche thématique 7.2 : Formation par ministère

***Avertissement** : les décrets des 15 octobre et 26 décembre 2007 ont conduit à modifier les nomenclatures de formation à partir de 2008.*

En 2009 comme en 2008, dans la fonction publique de l'État, un agent a suivi en moyenne 9 jours de formation : 5,1 jours de formation statutaire et 3,9 jours de formation professionnelle. Les dépenses de formation dans les ministères ont été légèrement inférieures à 4 milliards d'euros. Elles représentent 6,8 % de la masse salariale : 3 % pour la formation statutaire et 3,8 % pour la formation professionnelle.
Hors Éducation nationale, le nombre moyen de jours de formation s'établit à 8 jours (8,2 jours en 2008). La part des dépenses correspondantes de formation dans la masse salariale a légèrement baissé en 2009 : elle représente 7,7 % de la masse salariale. Le nombre de jours de formation professionnelle, sur ce champ, est de 3,7 en 2009. Les agents de catégorie B bénéficient de 5,2 jours par agent. Les agents de catégorie A et C disposent respectivement de 4 et 2,2 jours.
La durée moyenne des actions de formation professionnelle, hors Éducation nationale, est plus élevée pour les stagiaires de catégorie A : elle atteint 2,1 jours en 2009 contre 1,9 et 1,8 respectivement pour les stagiaires des catégories B et C.

Enfin, en 2007, le nombre de jours de formation initiale et continue s'établit à 3 jours par agent de la fonction publique territoriale.

Définitions et méthodes

Champ : l'enquête porte sur les agents civils de l'État, titulaires et non titulaires. Les personnels militaires sont exclus, les magistrats sont inclus.
Formation statutaire : elle regroupe la formation suivie avant titularisation pour donner aux personnes accédant à un emploi une formation professionnelle qui leur permettra d'exercer les fonctions correspondantes, ainsi que les actions de formation suivies dans le cadre de la formation obligatoire prévue par le statut des agents.
La formation statutaire correspond donc à ce qui était recensé auparavant dans la formation initiale et à une partie du perfectionnement.
Formation professionnelle : on distingue en formation professionnelle :
• les actions de formation continue ;
• les préparations aux examens et concours ;
• les congés de formation ;
• les formations accordées dans le cadre de la validation des acquis de l'expérience (VAE) ;
• les bilans de compétence (précédemment dénommés bilans professionnels) ;
• les formations suivies dans le cadre des périodes de professionnalisation.
La formation professionnelle regroupe donc ce qui était recensé auparavant dans la formation continue (hors formation statutaire), et inclut également les formations pour professionnalisation et la VAE.

2007	2008 et 2009
Formation initiale	**Formation statutaire**
Après un recrutement externe	Après un recrutement externe
Après un recrutement interne	Après un recrutement interne
Changement de corps (au choix ou examen)	Changement de corps (au choix ou examen)
Non-titulaires en période d'essai	Non-titulaires en période d'essai
	Pacte
	Formation obligatoire prévue par le statut
Formation continue	**Formation professionnelle**
Perfectionnement, adaptation à une fonction	Formation continue
Préparation aux examens, concours, essais	Préparation aux examens, concours, essais
Congé de formation	Congé de formation
Bilan professionnel	Bilan de compétence
	VAE
	Professionnalisation

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

Domaines de formation continue :
On distingue désormais douze domaines relatifs aux actions de formation continue (contre six précédemment) : accueil ; sensibilisation à l'environnement professionnel ; management - gestion des ressources humaines ; achats publics ; gestion et le suivi des politiques publiques ; techniques juridiques ; techniques administratives ; informatique ; langues ; Europe ; développement durable ; formations techniques spécifiques aux missions de chaque ministère ; service aux usagers.
Effectifs en formation : nombre d'agents qui ont participé à un stage au cours de l'année. Un agent qui participe à plusieurs stages est compté autant de fois qu'il a suivi de stages.
Nombre de jours de formation : produit de l'effectif en formation par le temps consacré à cette formation.
Nombre de jours de formation par agent en fonction : cet indicateur est calculé en rapportant le nombre de jours de formation aux effectifs en fonction.
Durée moyenne d'une formation : nombre de jours de formation rapporté au nombre de stagiaires.
Dépenses de formation : comprennent les dépenses de fonctionnement, les dépenses pédagogiques et la rémunération des stagiaires.
Dépenses de formation par rapport à la masse salariale : rapport des dépenses de formation sur la masse salariale. La masse salariale est calculée en multipliant les effectifs en fonction par le coût forfaitaire annuel.
Formation interministérielle : en formation statutaire, il s'agit des formations dispensées à des agents publics dans les écoles de la fonction publique, l'ÉNA et les IRA. *Pour l'année 2009, l'ÉNA n'a pas communiqué les chiffres sur la formation interministérielle.*
La formation interministérielle professionnelle est plus spécifiquement organisée par trois administrations : le ministère de l'Intérieur, les ministères économiques et financiers, ainsi que les Services du Premier ministre.

Tableau 7.1-1 : Dépenses de formation statutaire et professionnelle des ministères en 2008 et 2009

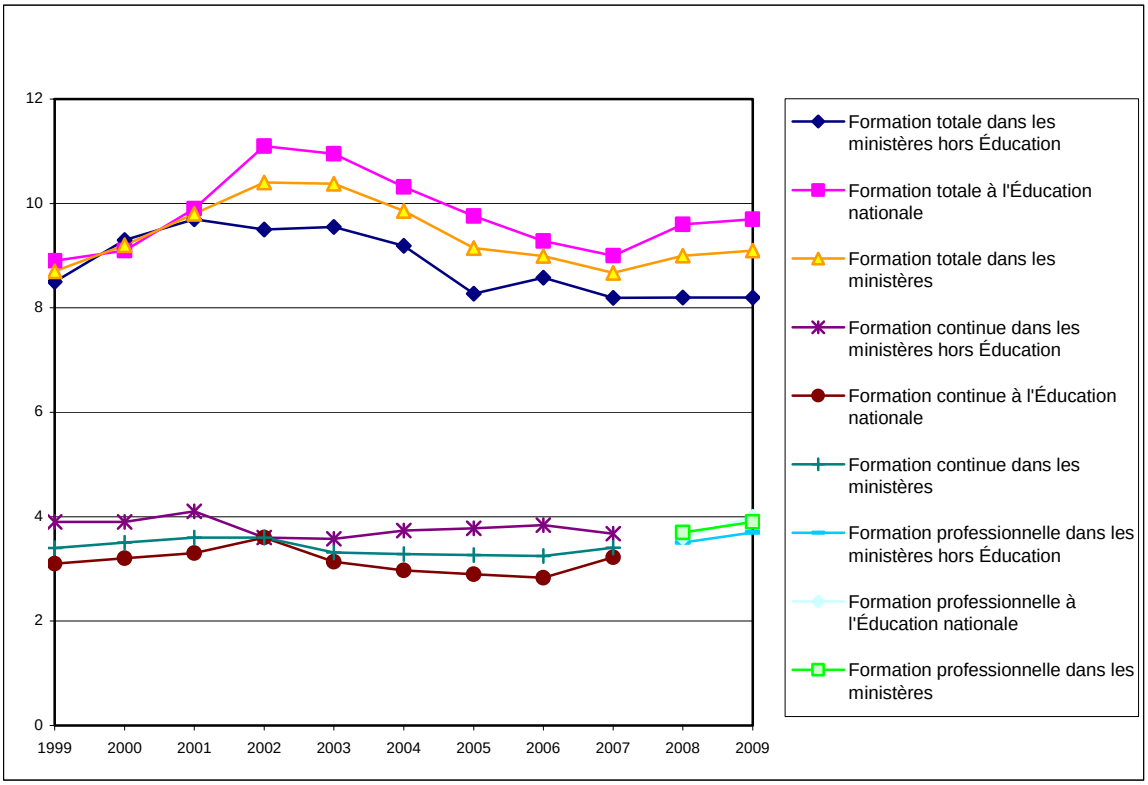
(en euros)

	2008		2009	
	Dépenses	Part de la masse salariale (en %)	Dépenses	Part de la masse salariale (en %)
Tous ministères hors Éducation nationale				
Formation statutaire	801 096 228	3,6	753 807 684	3,5
Formation professionnelle	912 694 599	4,2	914 331 051	4,2
Formation totale	1 713 790 827	7,8	1 668 138 735	7,7
Éducation nationale				
Formation statutaire	1 078 484 816	2,9	1 007 878 733	2,8
Formation professionnelle	1 190 006 741	3,2	1 264 898 562	3,4
Formation totale	2 268 491 557	6,1	2 272 777 295	6,2
Ensemble				
Formation statutaire	1 879 581 044	3,2	1 761 686 417	3,0
Formation professionnelle	2 102 701 340	3,5	2 179 229 613	3,8
Formation totale	3 982 282 384	6,7	3 940 916 030	6,8

Source : enquêtes annuelles Formation, DGAFP, bureau des statistiques, des études et de l'évaluation.

Graphique 7.1-1 : Nombre moyen de jours de formation continue/professionnelle (1) et totale par agent des ministères de 1999 à 2009

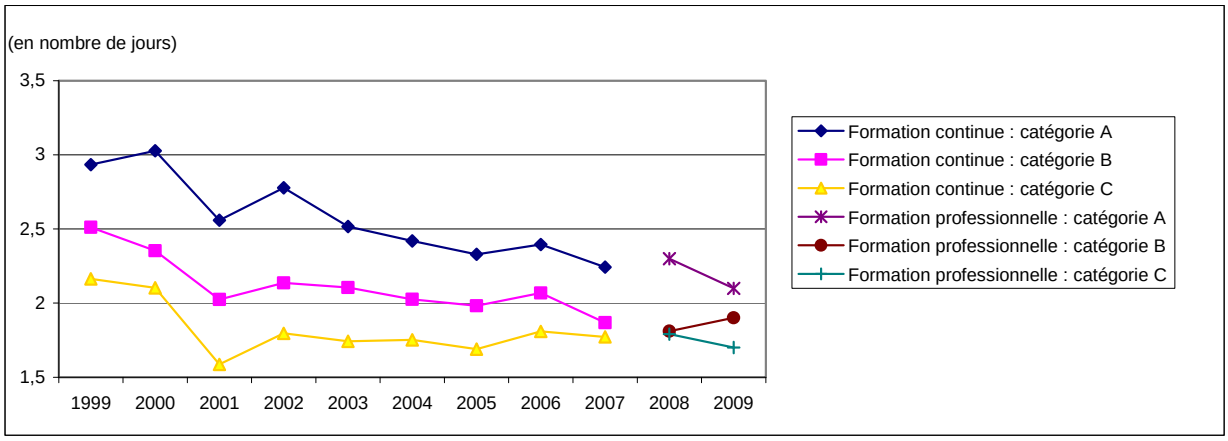
(en nombre de jours par agent)



Source : enquêtes annuelles Formation, DGAFP, bureau des statistiques, des études et de l'évaluation.

(1) Les concepts de formation ne se recoupent pas entre 1999 et 2009 : initiale et continue avant 2008 ; statutaire et professionnelle en 2008 et en 2009.

Graphique 7.1-2 : Durée moyenne de formation continue/professionnelle (1) par catégorie hiérarchique hors Éducation nationale de 1999 à 2009



Source : enquêtes annuelles Formation, DGAFP, bureau des statistiques, des études et de l'évaluation.

(1) Les concepts de formation ne se recoupent pas entre 1999 et 2009 : initiale et continue avant 2008 ; statutaire et professionnelle en 2008 et en 2009.

Tableau 7.1-2 : Nombre moyen de jours de formation initiale/statutaire et continue/ professionnelle (1) par agent des ministères selon la catégorie hiérarchique de 1999 à 2009

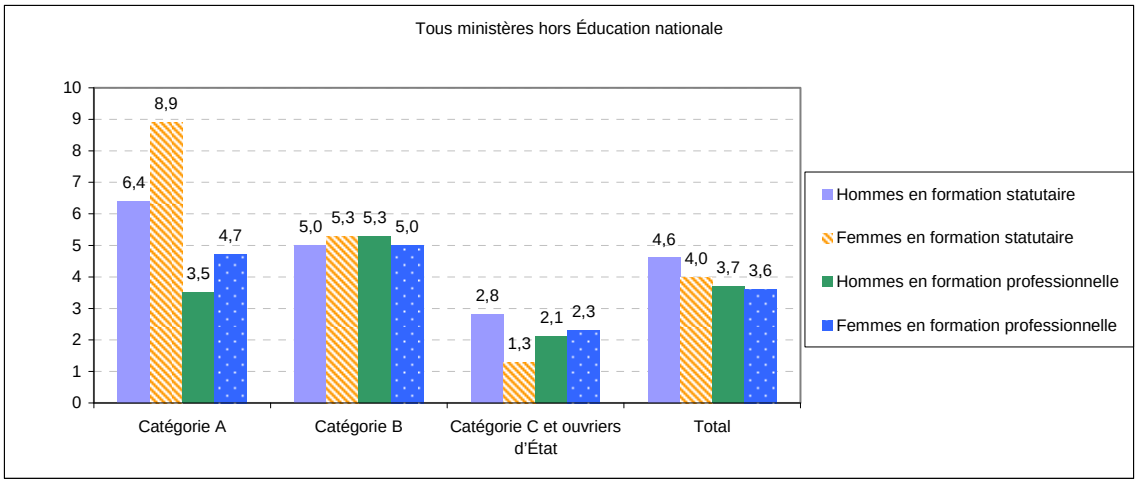
	1999	2000	2001	2002	2003	2004	2005	2006	2007	2008	2009
Tous ministères											
Formation initiale/statutaire (1)											
Catégorie A	9,1	9,2	9,9	10,9	11,0	10,1	9,2	8,5	7,5	7,4	6,9
Catégorie B	2,2	2,8	3,3	3,4	4,2	3,5	3,3	3,2	5,1	5,5	4,0
Catégorie C et ouvriers d'État	2,5	3,0	2,9	3,0	2,9	2,9	2,1	2,5	1,0	0,8	1,6
Ensemble	**5,3**	**5,7**	**6,2**	**6,8**	**7,1**	**6,6**	**5,9**	**5,7**	**5,3**	**5,4**	**5,1**
Formation continue/professionnelle (1)											
Catégorie A	3,7	3,9	4,1	3,9	3,4	3,5	3,5	3,4	3,7	3,9	4,2
Catégorie B	3,8	3,7	3,7	4,2	4,1	3,5	3,6	3,9	4,7	4,7	4,9
Catégorie C et ouvriers d'État	2,8	2,8	3,0	2,9	2,8	2,8	2,8	2,8	2,0	2,0	2,2
Ensemble	**3,4**	**3,5**	**3,6**	**3,6**	**3,3**	**3,3**	**3,3**	**3,2**	**3,4**	**3,6**	**3,9**
Formation initiale/statutaire et continue/professionnelle (1)											
Catégorie A	12,9	13,1	14,0	14,8	14,4	13,6	12,7	11,9	11,2	11,4	11,1
Catégorie B	6,0	6,4	7,0	7,6	8,3	6,9	6,9	7,2	9,8	10,2	8,9
Catégorie C et ouvriers d'État	5,4	5,8	5,9	5,9	5,6	5,7	4,9	5,3	3,0	2,9	3,8
Ensemble	**8,7**	**9,2**	**9,8**	**10,4**	**10,4**	**9,9**	**9,1**	**9,0**	**8,7**	**9,0**	**9,0**
Tous ministères hors Éducation nationale											
Formation initiale/statutaire (1)											
Catégorie A	7,8	8,3	9,3	10,5	10,2	9,0	8,5	8,0	7,6	7,8	7,4
Catégorie B	5,8	6,8	7,6	7,3	8,4	6,6	5,8	5,3	6,8	7,1	5,1
Catégorie C et ouvriers d'État	3,4	4,1	3,9	4,1	3,9	4,0	2,8	3,5	1,5	1,1	2,0
Ensemble	**4,6**	**5,3**	**5,6**	**5,9**	**6,0**	**5,5**	**4,5**	**4,7**	**4,5**	**4,6**	**4,3**
Formation continue/professionnelle (1)											
Catégorie A	5,2	5,3	5,3	4,7	4,6	4,8	4,6	4,6	4,2	4,4	4,0
Catégorie B	4,8	4,8	5,0	4,0	4,1	4,4	4,6	4,6	5,1	5,0	5,2
Catégorie C et ouvriers d'État	3,2	3,3	3,4	3,1	3,1	3,2	3,2	3,3	2,4	2,2	2,2
Ensemble	**3,9**	**3,9**	**4,1**	**3,6**	**3,6**	**3,7**	**3,8**	**3,8**	**3,7**	**3,6**	**3,7**
Formation initiale/statutaire et continue/professionnelle (1)											
Catégorie A	13,0	13,6	14,6	15,2	14,8	13,8	13,1	12,6	11,8	12,2	11,4
Catégorie B	10,6	11,6	12,6	11,3	12,5	10,9	10,4	9,9	11,9	12,0	10,3
Catégorie C et ouvriers d'État	6,6	7,3	7,4	7,2	7,0	7,2	6,0	6,8	3,8	3,3	4,2
Ensemble	**8,5**	**9,3**	**9,7**	**9,5**	**9,6**	**9,2**	**8,3**	**8,6**	**8,2**	**8,2**	**8,0**

Source : enquêtes annuelles Formation, DGAFP, bureau des statistiques, des études et de l'évaluation.

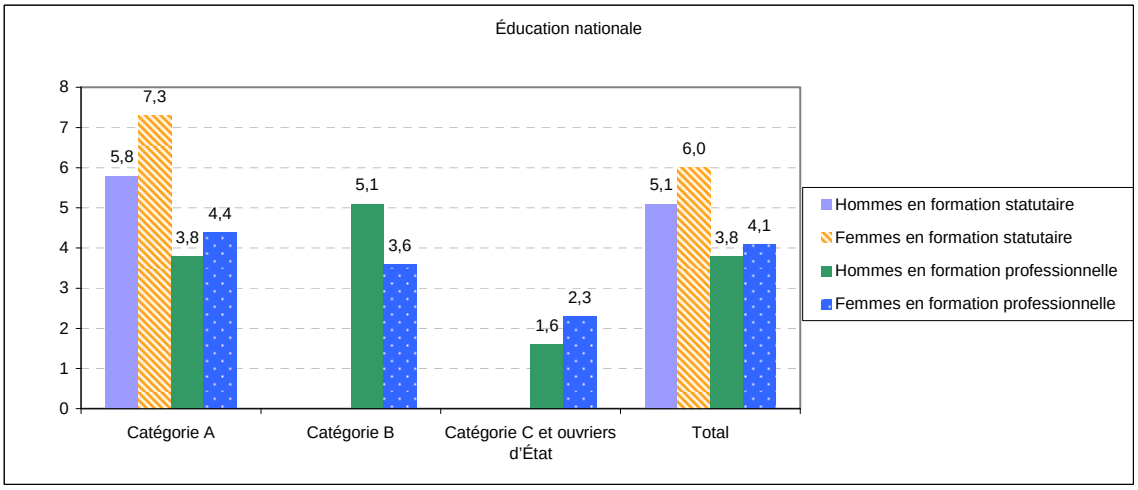
(1) Les concepts de formation ne se recoupent pas entre 1999 et 2009 : initiale et continue avant 2008 ; statutaire et professionnelle en 2008 et en 2009.

Graphique 7.1-3 : Nombre moyen de jours de formation statutaire et professionnelle par agent selon la catégorie hiérarchique et le sexe en 2009

(en nombre de jours par agent)



(en nombre de jours par agent)



Source : enquêtes annuelles Formation, DGAFP, bureau des statistiques, des études et de l'évaluation.

Tableau 7.2-1 : Nombre moyen de jours de formation statutaire et professionnelle par agent selon le ministère et le sexe en 2009

	Formation statutaire			Formation professionnelle			Total général		
	Hommes	Femmes	Ensemble	Hommes	Femmes	Ensemble	Hommes	Femmes	Ensemble
Affaires étrangères et européennes	0,6	0,5	0,6	2,5	3,7	3,0	3,0	4,2	3,6
Agriculture et Pêche	1,2	0,9	1,0	1,9	2,1	2,0	3,2	2,9	3,0
Ministères économique et financier	6,7	4,1	5,2	5,0	4,9	4,9	11,7	9,0	10,1
Culture et Communication	0,4	0,6	0,5	2,6	3,9	3,3	3,0	4,6	3,8
Défense	0,7	0,4	0,6	2,0	2,1	2,0	2,7	2,6	2,6
Écologie, Énergie, Développement durable et Aménagement du territoire	4,5	3,7	4,2	2,4	2,3	2,4	7,0	6,0	6,6
Intérieur, Outre-mer et Collectivités territoriales	4,5	3,5	4,1	4,9	3,6	4,5	9,4	7,1	8,6
Justice	9,6	9,8	9,7	3,1	2,7	2,9	12,7	12,5	12,6
Santé, Jeunesse, Sports et Vie associative	2,1	6,0	3,7	3,8	9,8	6,3	5,9	15,8	10,0
Travail, Relations sociales, Famille et Solidarité	1,9	1,2	1,4	2,2	1,8	1,9	4,1	3,0	3,3
Services Premier ministre hors formation interministérielle	0,1	0,0	0,0	0,7	0,7	0,7	0,8	0,7	0,8
Ensemble hors Éducation nationale, Enseignement supérieur et Recherche	**4,6**	**4,0**	**4,3**	**3,7**	**3,6**	**3,7**	**8,3**	**7,6**	**8,0**
Éducation nationale, Enseignement supérieur et Recherche	5,1	6,0	5,7	3,8	4,1	4,0	8,9	10,1	9,7
Ensemble y compris Éducation nationale, Enseignement supérieur et Recherche	**4,8**	**5,3**	**5,1**	**3,7**	**4,0**	**3,9**	**8,5**	**9,3**	**9,0**

Source : enquêtes annuelles Formation, DGAFP, bureau des statistiques, des études et de l'évaluation.
Note : l'appellation des ministères renvoie à la nomenclature d'exécution de la loi de finances initiale de l'année.

Note : La Poste, habituellement enquêtée compte tenu du nombre significatif d'employés ayant le statut de fonctionnaires, n'a pas répondu pour les données relatives à l'année 2009.

Tableau 7.2-2 : Évolution de la formation par ministère entre 2008 et 2009

	Effectifs physiques en formation			Nombre de jours de formation			Dépenses totales de formation		
	2008	2009	Évolution (en %)	2008	2009	Évolution (en %)	2008 (en millions d'euros)	2009	Évolution (en %)
Affaires étrangères et européennes	8 078	8 027	-0,6	61 570	64 797	5,2	13	18	33,4
Agriculture et Pêche	51 343	38 971	-24,1	108 110	98 396	-9,0	26	29	8,7
Ministères économique et financier (1)	510 334	491 366	-3,7	1 736 264	1 782 289	2,7	445	481	8,1
Culture et Communication	32 390	32 585	0,6	104 676	95 612	-8,7	37	37	-0,4
Défense	58 126	52 585	-9,5	240 739	212 961	-11,5	81	77	-5,3
Écologie, Énergie, Développement durable et Aménagement du territoire	124 051	128 689	3,7	541 670	556 007	2,6	244	229	-6,2
Aviation civile	23 681	24 089	1,7	*171 666*	*169 947*	-1,0	92	80	-13,1
Hors Aviation civile	100 370	104 600	4,2	*370 004*	*386 060*	4,3	152	149	-2,0
Intérieur, Outre-mer et Collectivités territoriales	511 530	517 598	1,2	2 068 914	1 597 828	-22,8	577	514	-10,9
Justice	126 218	116 842	-7,4	830 453	964 677	16,2	175	184	5,4
Santé, Jeunesse, Sports et Vie associative	25 260	21 528	-14,8	85 799	74 518	-13,1	33	27	-18,9
Travail, Relations sociales, Famille et Solidarité	21 421	19 420	-9,3	95 512	89 466	-6,3	24	25	1,8
Services du Premier ministre (1)	5 974	4 370	-26,8	216 135	177 735	-17,8	49	36	-27,1
Formation interministérielle (2)	18 927	12 632	-33,3	329 905	237 754	-27,9	76	48	-37,5
Total hors Éducation nationale, Enseignement supérieur et Recherche (3)	**1 483 713**	**1 440 598**	**-2,9**	**6 189 837**	**5 774 293**	**-6,7**	**1 714**	**1 668**	**-2,7**
Éducation nationale, Enseignement supérieur et Recherche	1 089 264	1 247 431	14,5	9 972 827	9 713 569	-2,6	2 268	2 273	0,2
Total y compris Éducation nationale, Enseignement supérieur et Recherche (3)	**2 572 977**	**2 688 029**	**4,5**	**16 162 664**	**15 487 862**	**-4,2**	**3 982**	**3 941**	**-1,0**

Source : enquêtes annuelles Formation, DGAFP, bureau des statistiques, des études et de l'évaluation.

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) Ces résultats sont déjà inclus dans les bilans des ministères économiques et financiers et des services du Premier ministre. Ils ne sont donc pas comptés dans les totaux hors et y compris Éducation nationale, Enseignement supérieur et Recherche.

(3) Sans double compte.

Tableau 7.2-3 : Nombre de jours de formation et nombre de stagiaires ayant bénéficié du droit individuel à la formation (DIF) selon le ministère en 2008 et en 2009

	2008		2009	
	Effectifs physiques en formation en 2008	Nombre de jours de formation en 2008	Effectifs physiques en formation en 2009	Nombre de jours de formation en 2009
Affaires étrangères et européennes	0	0	0	0
Agriculture et Pêche	0	0	36	0
Ministères économique et financier	188	305	1 945	4 143
Culture et Communication	0	0	0	0
Défense	3	12	222	945
Écologie, Énergie, Développement durable et Aménagement du territoire	0	0	91	275
Aviation civile	*0*	*0*	*0*	*0*
Hors Aviation civile	*0*	*0*	*91*	*275*
Intérieur, Outre-mer et Collectivités territoriales	0	0	0	0
Justice	675	1 293	710	1 162
Santé, Jeunesse, Sports et Vie associative	35	31	54	171
Travail, Relations sociales, Famille et Solidarité	41	167	*58*	*156*
Services du Premier ministre	93	712	102	612
Total hors Éducation nationale, Enseignement supérieur et Recherche	**1 035**	**2 520**	**3 218**	**7 464**
Éducation nationale, Enseignement supérieur et Recherche	311	533	357	773
Total y compris Éducation nationale, Enseignement supérieur et Recherche	**1 346**	**3 053**	**3 575**	**8 237**

Source : enquêtes annuelles Formation, DGAFP, bureau des statistiques, des études et de l'évaluation.

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

Tableau 7.2-4 : Part des dépenses de formation statutaire et professionnelle dans la masse salariale selon les ministères en 2008 et 2009

(en %)

	Formation statutaire		Formation professionnelle		Ensemble	
	2008	2009	2008	2009	2008	2009
Affaires étrangères et européennes	0,1	0,0	2,4	2,9	2,4	3,2
Agriculture et Pêche	0,3	0,5	2,2	2,2	2,4	2,7
Ministères économique et financier	3,8	3,9	4,7	5,2	8,4	9,0
Culture et Communication	0,5	0,5	4,6	4,2	5,1	4,7
Défense	0,5	0,5	2,8	2,8	3,3	3,3
Écologie, Énergie, Développement durable et Aménagement du territoire	4,9	5,8	3,2	3,5	8,2	9,2
Intérieur, Outre-mer et Collectivités territoriales	4,9	3,7	5,6	5,5	10,5	9,2
Justice	5,0	5,6	3,4	2,7	8,4	8,4
Santé, Jeunesse, Sports et Vie associative	1,2	3,5	3,2	7,2	4,4	10,7
Travail, Relations sociales, Famille et Solidarité	3,0		4,1		7,1	
Services du Premier ministre hors formation interministérielle	0,0	0,0	1,3	0,9	1,3	0,9
Ensemble hors Éducation nationale, Enseignement supérieur et Recherche	**3,6**	**3,5**	**4,2**	**4,2**	**7,8**	**7,7**
Éducation nationale, Enseignement supérieur et Recherche	2,9	2,8	3,2	3,4	6,1	6,2
Ensemble y compris Éducation nationale, Enseignement supérieur et Recherche	**3,2**	**3,0**	**3,6**	**3,8**	**6,7**	**6,8**

Source : enquêtes annuelles Formation, DGAFP, bureau des statistiques, des études et de l'évaluation.

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

Note : La Poste, habituellement enquêtée compte tenu du nombre significatif d'employés ayant le statut de fonctionnaires, n'a pas répondu pour les données relatives à l'année 2009.

Thème 8 Temps et conditions de travail

Fiche thématique 8.1 : Organisation du temps de travail
Fiche thématique 8.2 : Compte épargne temps
Fiche thématique 8.3 : Causes d'absence au travail

Définitions et méthodes

Organisation du temps de travail

Durée du temps de travail dans la FPE : décret n° 2000-815 du 25 août 2000 modifié par le décret n° 2004-1307 du 26 novembre 2004.
La durée du temps de travail effectif est fixée à trente-cinq heures par semaine.
Le décompte est réalisé sur la base d'une durée annuelle de service effectif de 1 607 heures maximum, sans préjudice des heures supplémentaires susceptibles d'être effectuées.

Cycles de travail : le travail est organisé selon des périodes de référence dénommées cycles de travail. Les horaires de travail sont définis à l'intérieur du cycle, qui peut varier entre le cycle hebdomadaire et le cycle annuel de sorte que la durée du travail soit conforme sur l'année au décompte de 1 607 heures.

Le forfait : régime applicable aux « cadres » : le régime de travail des personnels chargés soit de fonctions d'encadrement, soit de fonctions de conception lorsqu'ils bénéficient d'une large autonomie dans l'organisation de leur travail ou sont soumis à de fréquents déplacements de longue durée, a fait l'objet de dispositions spécifiques adaptées à la nature et à l'organisation du service, ainsi qu'au contenu des missions de ces personnels.
Ce régime dit « au forfait », dans la mesure où le décompte horaire du temps de travail de ces personnels est inadapté, se traduit par l'attribution de façon forfaitaire d'une compensation sous forme de jours supplémentaires de RTT.

Source : enquête/sondage Aménagement du temps de travail dans la fonction publique de l'État en 2003
En 2003 une enquête statistique sur l'aménagement du temps de travail dans la fonction publique de l'État avait été menée dans quatre régions : Bourgogne, Lorraine, Languedoc-Roussillon et Poitou-Charentes, choisies pour la structure de leurs effectifs proche de la structure moyenne de l'ensemble de la fonction publique de l'État. Elle portait sur les personnels civils de tous les ministères en administration centrale et dans leurs services ministériels départementaux et régionaux. Les résultats de cette enquête ont été publiés dans *le Rapport annuel sur l'état de la fonction publique, Faits et chiffres 2004.*

Compte épargne-temps

Fonction publique de l'État
Le fonctionnement du compte épargne-temps (CET), créé par le décret n° 2002-634 du 29 avril 2002 dans la fonction publique de l'État, a subi plusieurs transformations régies par des décrets successifs. Les nouvelles conditions d'utilisation du CET, qui fonctionne sur la base du volontariat, s'inscrivent dans la logique d'une plus large utilisation des jours de congés épargnés, qui peuvent toujours être utilisés sous forme d'un congé rémunéré, mais également être « monétarisés » selon certaines conditions :
- le décret n° 2008-1136 du 3 novembre 2008 levait toutes les contraintes limitant le libre usage des jours de CET en jours de congé ;
- le décret n° 2009-1065 du 28 août 2009 ouvre un accès pérenne à un abondement au Régime additionnel de la fonction publique (RAFP) ou à une indemnisation des jours de congés non pris. Il institue des règles annuelles de dépôt et de consommation sous forme financière, de congé ou d'épargne retraite. Il repousse, en outre, le droit d'option sur les jours toujours en stock au 31 décembre 2007 et 2008.

Fonction publique territoriale
Création du CET par le décret n° 2004-878 du 26 août 2004 relatif au compte épargne-temps dans la fonction publique territoriale. Le dispositif a été mis en place progressivement en 2005. Le décret n° 2010-531 du 20 mai 2010 suit la même philosophie que le décret d'août 2009 dans la FPE, mais introduit la nécessité d'une délibération favorable de la collectivité ou de l'établissement local concerné.

Fonction publique hospitalière
Décret n° 2002-788 du 3 mai 2002 relatif au compte épargne-temps dans la fonction publique hospitalière.
En mai 2008, les dispositions furent prises pour l'indemnisation des jours accumulés sur le CET des agents par les décrets suivants :
- décret n° 2008-0454 pour l'ensemble des agents ;
- décret n° 2008-0455 pour certains personnels des établissements publics de santé.
Les droits et contraintes au regard des CET, en vigueur fin 2007, sont similaires presque terme à terme à ceux des deux autres fonctions publiques.

La méthodologie des enquêtes dans les fonctions publiques de l'État, territoriale et hospitalière

Fonction publique de l'État

L'enquête de la DGAFP porte sur les années 2008 et 2009, et établit un bilan suite aux nouvelles mesures régissant le dispositif. Lancée en 2010 auprès des gestionnaires de personnel des ministères, elle a couvert 93 % des effectifs éligibles au CET et a établi un bilan des nouvelles dispositions au titre des années 2008-2009, collecte arrêtée au 30 septembre 2010. Les résultats présentés ont été calculés avec les éléments connus, après application des nouvelles mesures notifiées par les décrets successifs de 2008 et 2009.

L'enquête au titre de 2008-2009 a porté sur tous les agents titulaires et non titulaires, hormis les personnels enseignants (Éducation nationale, Agriculture).

Dans la plupart des services, les informations ont été recueillies auprès des gestionnaires de proximité. Certains ministères ont procédé par recueil automatisé de l'information selon des critères établis pour leurs besoins propres et ne correspondant pas strictement aux catégories de l'enquête. Les résultats fournis ont alors été redressés.

Fonction publique territoriale

La DGCL a lancé en 2008 une enquête par sondage complémentaire aux bilans sociaux des collectivités territoriales. Elle interrogeait les services sur la situation des CET (nombre de jours épargnés) et le rachat de jours au 31 décembre 2007, ainsi que sur les heures supplémentaires (TEPA), deux dispositions nouvelles en 2007.

L'échantillon, issu de la base de sondage constituée par la liste des employeurs retenus pour le bilan social, a représenté 3 000 unités. Le taux de réponse global de 42 % a été considéré comme satisfaisant compte tenu du bon équilibre des catégories représentées. Les effectifs des collectivités ayant répondu couvrent 30 % de la population dans le champ de l'enquête constitué par 1 585 000 agents, titulaires et non titulaires.

Fonction publique hospitalière

La DGOS a rassemblé des éléments d'information sur la mise en œuvre des éléments salariaux issus du protocole d'accord du 6 février 2008 par voie d'enquête auprès des établissements publics de santé (personnel médical et non médical). Un volet concernait le bilan sur les CET au 31 décembre 2007 et l'indemnisation de jours CET.

Les causes d'absence au travail

L'enquête statistique « Les causes d'absence au travail », menée par la DGAFP auprès des directions de personnel des ministères, permet d'analyser les motifs d'absence lors d'une journée test : le 25 mars 2010.

L'enquête a porté sur les personnels civils de la fonction publique de l'État. Elle a été lancée auprès des gestionnaires de personnel de tous les ministères, chargés de recenser de façon exhaustive les personnes absentes de leur travail auprès de chaque service d'administration centrale, de chaque service déconcentré et des établissements publics placés sous leur tutelle. La journée du 25 mars 2010 (ou du 1er avril pour un petit nombre de services) a été choisie hors période scolaire pour tous les rectorats, journée supposée représentative des autres journées de travail de l'ensemble de l'année. Le taux de réponse à l'enquête est de 85 % pour l'ensemble des ministères : 1 541 100 agents couverts dont 983 736 appartiennent à l'Education nationale.

Les résultats sont présentés en pourcentage d'agents absents par motif d'absence.

L'indicateur obtenu, rapport entre le nombre de personnes absentes selon les causes d'absence et l'ensemble des effectifs des agents des ministères, n'est pas comparable avec celui utilisé par les enquêtes portant sur le secteur privé pour calculer l'absentéisme (calcul du rapport entre le nombre des journées d'absence pour cause de maladie et le nombre de jours de travail théoriques). En outre, deux différences essentielles sont à souligner : les absences pour maternité/paternité/adoption sont intégrées dans les absences pour maladie dans le secteur privé contrairement à la fonction publique ; les absences pour accident du travail/maladie professionnelle ne sont pas intégrées dans le secteur privé, contrairement à la fonction publique.

Une enquête statistique sous forme de sondage avait précédemment été menée en mars 2004 par la DGAFP concernant le même sujet et portant sur le même champ, et dont la méthodologie est comparable (journée test).

Tableau 8.1-1 : Part d'agents au forfait dans les ministères par catégorie hiérarchique et par sexe en 2003

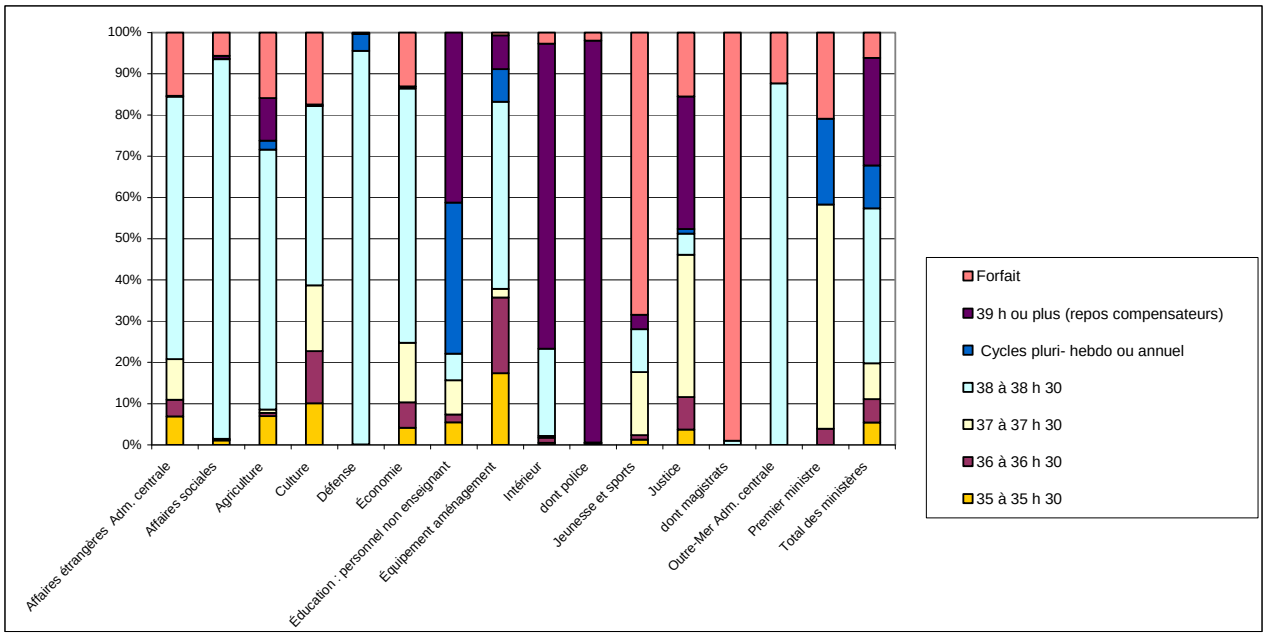
(en %)

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 Education nationale	**47,5**	**3,8**	**0,4**	**10,0**	**6,0**	**8,2**

Source: enquête exceptionnelle Temps de travail 2003, DGAFP, bureau des statistiques, des études et de l'évaluation.

Graphique 8.1-1 : Répartition des agents des ministères selon les différents cycles de travail retenus pour l'organisation du temps de travail au 31 décembre 2003

(en %)



Source : enquête exceptionnelle Temps de travail 2003, DGAFP, bureau des statistiques, des études et de l'évaluation.

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

	Fonction publique de l'État		Fonction publique territoriale	Fonction publique hospitalière
	Tous agents éligibles au CET dans les ministères au 31/12/2009	Tous agents éligibles au CET dans les ministères au 31/12/2007	Tous agents 31/12/2007	Ensemble des personnels de la FPH 31/12/2007
Part d'agents ayant un CET (en %) au 31/12	**31,4**	25,1	5,6	14,1*
Nombre moyen de jours par CET au 31/12	**17,1**	18,0	13,0	27,7
Nombre CET ouverts au 31/12	**230 759**	202 403	88 321	132 750
Nombre de jours en stock au 31/12	**3 950 769**	3 581 410	1 147 900	3 676 450
Nombre de jours indemnisés ou rachetés	**921 780**	353 741	134 274 *	925 671
Nombre de jours versés au RAFP (1)	**166 738**			

Sources : enquêtes annuelles CET (FPE), DGAFP, bureau des statistiques, des études et des évaluations ; enquête ponctuelle FPT, DGCL ; enquêtes ponctuelles FPH, DGOS.

* Estimation.

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

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

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

Source : enquête bisannuelle CET 2008-2009, DGAFP, bureau des statistiques, des études et de l'évaluation.

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

Tableau 8.3-1 : Causes d'absence au travail dans la fonction publique de l'État en 2004 et 2010

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

Sources : enquêtes DGAFP auprès des directions de personnel des ministères, DGAFP, bureau des statistiques, des études et de l'évaluation.

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

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

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

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

Thème 9 Relations professionnelles

Fiche thématique 9.1 : Élections aux commissions administratives paritaires
Fiche thématique 9.2 : Commission de recours du CSFPE
Fiche thématique 9.3 : Grèves

Définitions et méthodes

Élections aux commissions administratives paritaires (CAP)
Dans la fonction publique de l'État, la synthèse des résultats aux élections professionnelles, pour la période du 1er janvier 2008 au 31 décembre 2010, confirme la tendance observée depuis plusieurs années d'une diminution du nombre de fonctionnaires inscrits : -0,5 % sur l'ensemble du corps électoral par rapport à la période précédente. Le taux de participation s'établit à 69,8 %. Au cours de l'année 2010, seuls 15,5 % des agents composant l'ensemble du corps électoral du triennat ont renouvelé leurs votes. Il s'agit de l'ensemble des agents du ministère de l'Intérieur, y compris la Police, de plusieurs corps des services déconcentrés à l'Éducation nationale, de 17% des inscrits au ministère de l'Écologie dans le cadre de la refonte de la catégorie C, de quelques corps et de plusieurs établissements publics (CDC, IGN, Ined, Inserm, Ofpra et ONF) aux Affaires étrangères, aux Affaires sociales et à la Culture. Dans le cadre de la loi du 5 juillet 2010 sur la refondation du dialogue social dans la fonction publique, le mandat des CAP venant à échéance en 2010 dans la plupart des ministères, celui-ci a été prorogé dans la perspective d'élections à une date unique en 2011. Le nombre de CAP est passé de 457 à 434.

Dans les trois fonctions publiques, les lignes de force des grandes fédérations sont modifiées suite aux élections au sein du ministère de l'Intérieur où Force Ouvrière occupe désormais la première position : la CGT arrive toujours en tête avec 23,5 % des suffrages, FO gagne près d'un point d'audience (17,6 %) et devance la CFDT, qui se maintient à 16,8 %. Suivent la FSU avec 11,6 % des suffrages et l'UNSA avec 10,1 %, puis Solidaires (7,5 % des voix).

Les conseils supérieurs des trois fonctions publiques sont composés d'un nombre égal de représentants des organisations syndicales d'une part et de représentants des employeurs publics d'autre part.
Les résultats des élections aux commissions administratives paritaires des fonctionnaires ont servi jusqu'à présent, au sein de chaque fonction publique, de fondement à la représentativité des organisations syndicales afin de répartir entre elles les sièges au sein de chaque conseil supérieur.
Selon les nouvelles dispositions de la loi du 5 juillet 2010 sur la refondation du dialogue social dans la fonction publique, la représentativité des organisations syndicales sera calculée dès 2011 en fonction des résultats des élections aux comités techniques.

Les commissions administratives paritaires de la fonction publique de l'État sont constituées pour chaque corps de fonctionnaires soumis au même statut particulier et ayant vocation aux mêmes grades. Les commissions administratives paritaires de la fonction publique territoriale sont instituées pour chaque catégorie A, B et C et celles de la fonction publique hospitalière sont créées pour chaque catégorie A, B, C au sein des filières professionnelles (administrative, technique, soins).
Ces commissions comprennent en nombre égal des représentants des employeurs publics et des représentants du personnel. Les représentants titulaires et suppléants du personnel sont élus au scrutin de liste à deux tours avec représentation proportionnelle, à la plus forte moyenne. Chaque CAP doit se réunir au moins deux fois dans l'année. Ces commissions sont saisies de questions d'ordre individuel relatives à la carrière des fonctionnaires.
Le mandat des membres des CAP est de trois ans au sein de la fonction publique de l'État, de quatre ans au sein de la fonction publique hospitalière et de six ans au sein de la fonction publique territoriale.

Commission de recours du CSFPE
En 2010, 4 965 sanctions disciplinaires ont été prononcées à l'encontre des fonctionnaires de l'État. Ce nombre est inférieur de 11,45 % à celui de 2009. Cette année, comme les précédentes, les sanctions ont davantage concerné les hommes (83,2 %) que les femmes. Le nombre de mesures prises pour insuffisance professionnelle a sensiblement augmenté, passant de 21 en 2009 à 55 en 2010.
Pour la première fois, un recensement des sanctions disciplinaires à l'encontre des agents non titulaires a été effectué : 242 sanctions ont été recensées dont 59,5 % concernaient des hommes et 37 licenciements ont été effectués.
Chez les titulaires, les sanctions du premier groupe (3 910 au total pour avertissement et blâme) (avertissement et blâme) représentent 78,8 % du total (78,04 % en 2009). Elles ne peuvent pas faire l'objet d'un recours devant la commission de recours comme la radiation du tableau d'avancement. Les sanctions du deuxième groupe (radiation du tableau d'avancement, abaissement d'échelon, exclusion temporaire de fonctions d'une durée de 15 jours et le déplacement d'office), représentent quant à elles 9,5 % (472) du total, contre 9,2 % en 2009. S'y ajoutent 363 sanctions du troisième groupe (rétrogradation et exclusion temporaire de fonctions d'une durée de trois mois à deux ans), soit 7,3 % en 2010 (8 % en 2009).
Enfin, les 220 sanctions du quatrième groupe – les plus sévères : mise à la retraite d'office et révocation – représentent 4,4 % de l'ensemble (4,7 % en 2009). 40 sanctions concernaient des femmes, soit 18,2 %.

La baisse constatée est la même pour l'ensemble des sanctions à l'encontre des titulaires. On peut noter que le ministère qui sanctionne le plus est le ministère de l'Intérieur. Il représente à lui seul 59,7 % des sanctions prononcées.
La commission de recours est essentiellement saisie par des agents ayant fait l'objet de sanctions des troisième et quatrième groupes. Toutefois, le nombre de saisines pour déplacement d'office augmente. Ainsi, en 2010, sur les 67 dossiers examinés par la commission, 32 relevaient du quatrième groupe (dont 2 licenciements pour insuffisance professionnelle), 20 du troisième groupe et 15 du deuxième groupe. Le nombre des recours examinés en 2010, comme le nombre des sanctions, est en baisse de l'ordre de 10 %.

Rappel du rôle de la commission de recours
La commission de recours, créée par le décret n° 82-480 du 28 mai 1982 modifié relatif au Conseil supérieur de la fonction publique de l'État, constitue l'une des formations spéciales de ce Conseil. Aux termes de l'article 2 du décret précité, cette commission est compétente pour connaître des contestations relatives aux décisions de retenues ou de déchéance de droit à pension, aux mesures de licenciement pour insuffisance professionnelle, à certaines décisions de refus d'inscription au tableau d'avancement, de licenciement prononcées à l'expiration de la période de mise en disponibilité ou de sanctions des trois premiers groupes prononcées à la suite de manquement aux obligations statutaires, dans les conditions prévues à l'article 10 du décret n° 84-961 du 25 octobre 1984 relatif à la procédure disciplinaire applicable aux agents de l'État.

Requêtes de contestations recevables devant la commission de recours :
- sanctions du quatrième groupe (mise à la retraite d'office et révocation) lorsqu'elles n'ont pas été proposées par le Conseil de discipline à la majorité des 2/3 des membres présents ;
- sanctions du troisième et du deuxième groupe (abaissement d'échelon, déplacement d'office, rétrogradation, exclusion temporaire de fonctions pour une durée supérieure à huit jours même assortie d'un sursis, lorsque le conseil de discipline a proposé une sanction moins sévère ou qu'aucune proposition soumise au Conseil n'a recueilli la majorité des membres présents, y compris celle consistant à ne pas proposer de sanction) ;
- mesures de licenciement pour insuffisance professionnelle ;
- décisions de retenues sur pension et de déchéance du droit à pension prises après avis du Conseil de discipline, en cas de violation par le fonctionnaire ayant définitivement cessé ses fonctions ou mis en disponibilité, de l'interdiction d'exercer une des activités privées qualifiées d'incompatibles avec la fonction publique par un décret en Conseil d'État ;
- décisions de licenciement prises après avis de la commission administrative paritaire lorsque le fonctionnaire mis en disponibilité a refusé successivement trois postes qui lui étaient proposés en vue de sa réintégration ;
- décisions de refus, pendant deux ans successifs, d'inscrire au tableau d'avancement un fonctionnaire ayant fait l'objet lors de l'établissement de chaque tableau annuel d'une proposition de la commission d'avancement.

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

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

Grèves
Dans les ministères, l'année 2010 marque un doublement du nombre de journées perdues pour fait de grève par rapport à l'année 2009 : 1 851 083 journées ont été comptabilisées pour l'ensemble des ministères. Cela s'explique par la longue et importante mobilisation de l'année 2010, et particulièrement au second semestre, contre la réforme des retraites. L'année 2010 arrive ainsi en deuxième position en termes de mobilisation derrière l'année 2003 avec le record de 3,7 millions de journées perdues.
La plupart des ministères ont connu un doublement du nombre de journées perdues pour fait de grève sur un an : au ministère de l'Intérieur (+163 %), à la Défense (+150 %), à l'Écologie (+138 %), à l'Économie-Budget (+131 %) et à l'Éducation nationale (+85 %). L'augmentation la moins élevée est celle observée au ministère de la Culture (+50 %). Toutefois, il faut noter qu'en 2009, ce ministère avait connu de nombreux conflits internes. Si l'on prend comme référence l'année 2008, il s'avère que l'augmentation est de 100 % environ.
En 2010, 69 mouvements sociaux ont été enregistrés, soit 8 fois plus qu'en 2009.
La principale revendication portait sur la réforme des retraites. Toutefois, les motifs suivants ont aussi été évoqués :
- la revalorisation des salaires ;
- l'arrêt des suppressions d'emplois ;
- la résorption de la précarité ;
- la pénibilité ;
- la RGPP ;
- l'abrogation de la loi MPP ;
- l'amélioration des conditions de travail ;
- l'emploi des jeunes et des séniors.
Enfin, 651 822 journées ont été perdues pour fait de grève chez les exploitants publics, dont 470 353 à La Poste. Néanmoins, les chiffres concernant La Poste ne distinguent plus les salariés de droit privé des agents publics.

Tableau 9.1-1 : Résultats des élections professionnelles dans les trois fonctions publiques

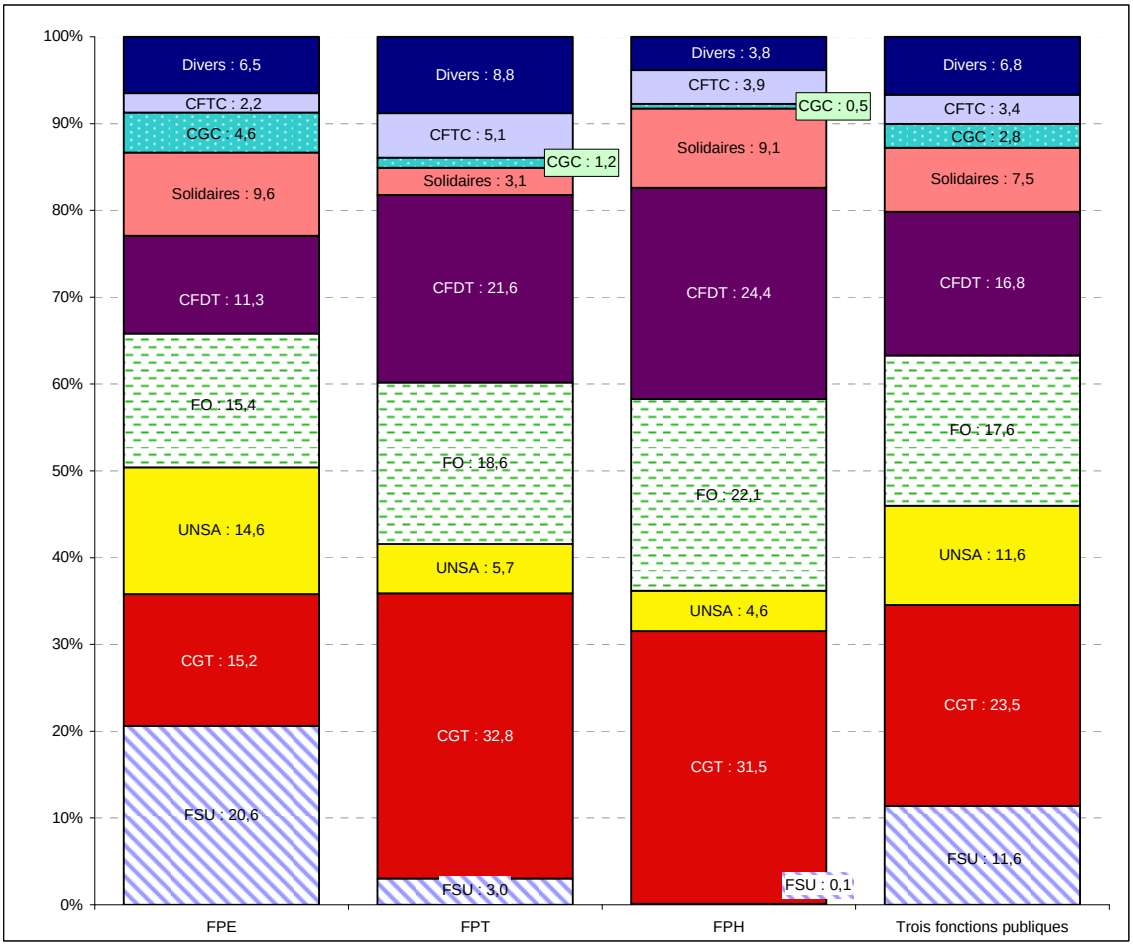
	Fonction publique de l'État	Participation électorale	Fonction publique territoriale (1)	Participation électorale	Fonction publique hospitalière	Participation électorale	**Total des trois fonctions publiques**	
Participation électorale	2008-2009-2010	(en %)	12/11/2008	(en %)	12/11/2007	(en %)		(en %)
Inscrits	1 878 166		1 281 102		774 458		3 933 726	
Votants	1 311 373	69,8%	780 078	60,9%	450 889	58,2%	2 542 340	64,6%
Suffrages exprimés	1 257 946		745 903		433 295		2 437 144	
Résultats par organisation syndicale		Part (en %)		Part (en %)		Part (en %)		Part (en %)
FSU	259 182	20,6	22 715	3,0			281 897	11,6
FO	193 641	15,4	138 682	18,6	95 832	22,1	428 155	17,6
CGT	191 791	15,2	244 963	32,8	136 385	31,5	573 139	23,5
UNSA	183 647	14,6	42 407	5,7	20 050	4,6	246 104	10,1
CFDT	141 550	11,3	161 123	21,6	105 586	24,4	408 259	16,8
Solidaires	120 908	9,6	23 429	3,1	39609	9,1	183 946	7,5
CGC	58 286	4,6	8 758	1,2	2 335	0,5	69 379	2,8
CFTC	27 231	2,2	38 179	5,1	16 853	3,9	82 263	3,4
Divers	81 711	6,5	65 647	8,8	16645	3,8	164 003	6,7

Sources : DGCL ; DGOS ; DGAFP, bureau des statistiques, des études et de l'évaluation.

(1) Pour la FPT, les syndicats autonomes FA-FPT (49 363 voix) et SA-FPT (4 983 voix), affiliés à la FGAF, ont été associés aux « Divers» dans ce classement.

Graphique 9.1-1 Résultats des élections professionnelles : ensemble des trois fonctions publiques

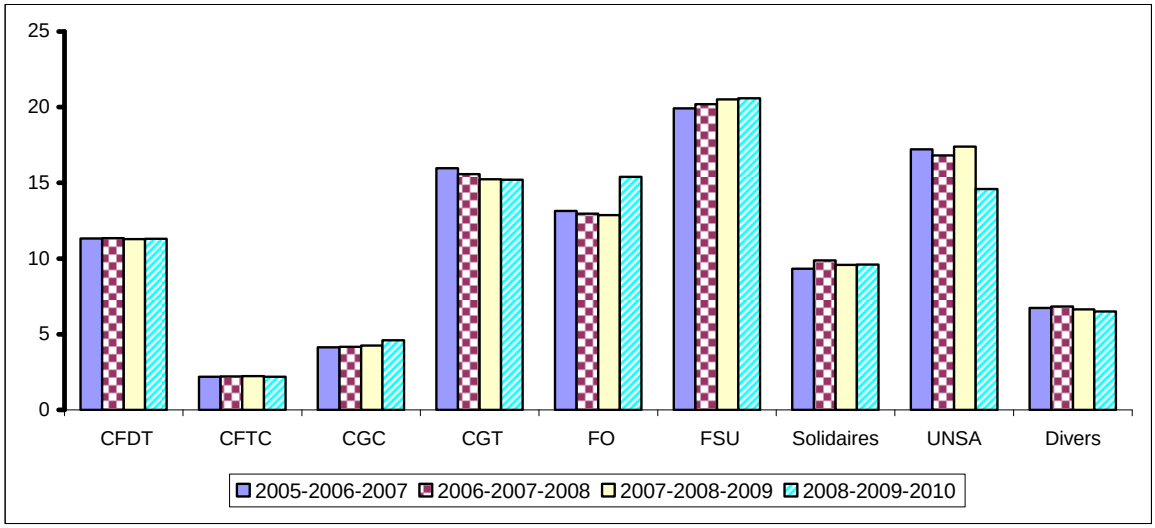
(en %)



Source : DGAFP, DGCL, DGOS. Traitement DGAFP, bureau des statistiques, des études et de l'évaluation.

Graphique 9.1-2 : Évolution des parts de voix obtenues par les organisations syndicales dans la fonction publique de l'État de 2007 à 2010

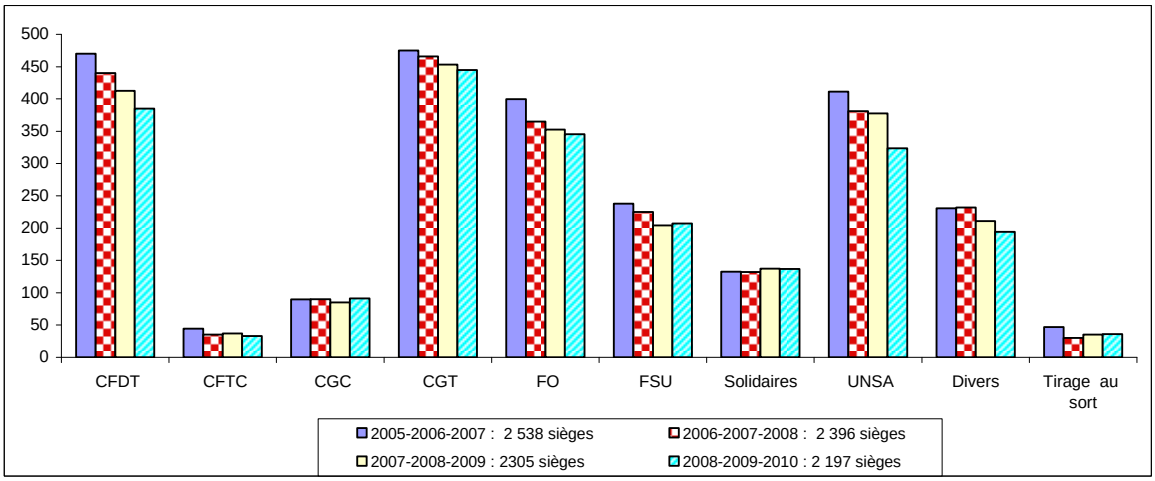
(en %)



Source : procès-verbaux d'élection aux CAP et des arrêtés instituant les CAP. Traitement DGAFP, bureau des statistiques, des études et de l'évaluation.

Graphique 9.1-3 : Évolution du nombre de sièges obtenus par les organisations syndicales dans la fonction publique de l'État de 2007 à 2010

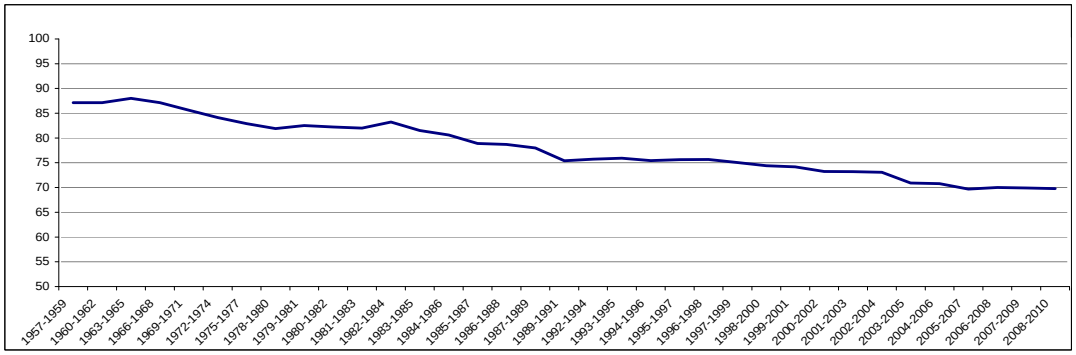
(en nombre de sièges)



Source : procès-verbaux d'élection aux CAP et des arrêtés instituant les CAP. Traitement DGAFP, bureau des statistiques, des études et de l'évaluation.

Graphique 9.1-4 : Participation électorale aux CAP nationales dans la fonction publique de l'État de 1957 à 2010

(en %)



Source : procès-verbaux d'élection aux CAP et des arrêtés instituant les CAP. Traitement DGAFP, bureau des statistiques, des études et de l'évaluation.

Tableau 9.1-2 : Résultats des élections des représentants du personnel aux commissions administratives paritaires centrales par catégorie hiérarchique dans la fonction publique de l'État, du 1er janvier 2008 au 31 décembre 2010

Participation électorale	Catégorie A	Catégorie B	Catégorie C	Participation électorale ensemble		
	Part (en %)	Part (en %)	Part (en %)	Inscrits	Votants	Part (en %)
Affaires étrangères et européennes	56,7	62,0	53,1	5 932	3 295	55,5
Agriculture et Pêche	63,9	75,5	66,8	29 226	19 839	67,9
Culture	56,5	59,8	49,8	12 349	6 635	53,7
Défense	68,0	73,4	69,0	40 892	28 668	70,1
Écologie, Développement et Aménagement durables (1)	72,0	72,4	73,2	90 241	65 601	72,7
Ministères économique et financier	78,6	85,1	82,7	174 786	144 039	82,4
Éducation nationale	64,3	66,2	58,5	955085	609241	63,8
Administration	*63,3*	*66,0*	*58,5*	*164 581*	*100 761*	*61,2*
Enseignement	*64,3*	*70,7*	*0,0*	*790 504*	*508 480*	*64,3*
Intérieur, Outre-mer et Collectivités territoriales	81,6	82,2	70,4	167036	133012	79,6
Hors Police nationale y compris Outre-mer	*73,1*	*76,8*	*71,4*	*50 501*	*36 775*	*72,8*
Police nationale (2)	*86,3*	*82,8*	*59,8*	*116 535*	*96 237*	*82,6*
Justice	78,9	71,4	73,2	57 367	41 984	73,2
Santé, Jeunesse et Sports ; Travail, Relations sociales et Solidarités	65,7	69,5	62,9	30 037	19 785	65,9
Services du Premier ministre	61,9	69,4	63,8	2 912	1 886	64,8
Total ministères	**65,5**	**77,7**	**69,3**	**1 565 863**	**1 073 985**	**68,6**
Épa						
CDC	55,4	69,1	56,3	4 006	2 503	62,5
Cemagref	64,8	65,6	61,2	692	445	64,3
CNRS	45,6	44,0	39,9	25 260	11 403	45,1
IGN	65,9	65,6	67,1	757	499	65,9
Ined	43,0	64,1	36,4	157	75	47,8
INJSJA	79,4	58,0	0,0	269	183	68,0
Inra	60,2	69,7	67,4	8 457	5 452	64,5
Inrets	43,9	65,9	68,8	452	221	48,9
Inria	56,2	65,4	56,7	1 167	675	57,8
Inserm	43,9	48,2	41,8	5 109	2 282	44,7
IRD Orstom	46,7	51,7	53,4	1 566	751	48,0
Météo France	0,0	76,9	0,0	1 838	1 414	76,9
Monnaies & médailles	85,7	94,6	0,0	105	95	90,5
Ofpra	46,6	62,2	53,6	454	229	50,4
Onac	85,4	0,0	78,7	253	212	83,8
Épic						
Ifremer	77,5	72,4	0,0	69	52	75,4
La Poste	87,0	83,4	80,1	170 935	141 757	82,9
ONF	82,9	71,9	64,2	5 741	4 130	71,9
Onigc	75,8	77,5	77,4	607	467	76,9
Société anonyme						
CNCA	85,7	0,0	0,0	7	6	85,6
France Télécom	77,3	76,5	65,3	84 402	64 537	76,5
Total général	**66,1**	**77,9**	**70,8**	**1 878 166**	**1 311 373**	**69,8**

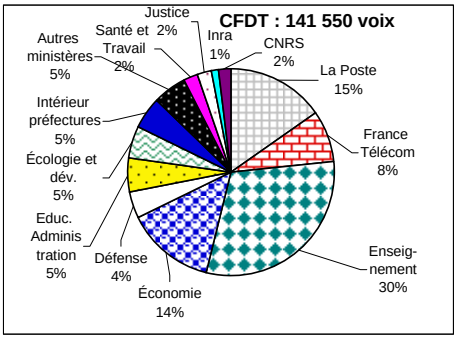
Source : procès-verbaux d'élection aux CAP et des arrêtés instituant les CAP. Traitement DGAFP, bureau des statistiques, des études et de l'évaluation.

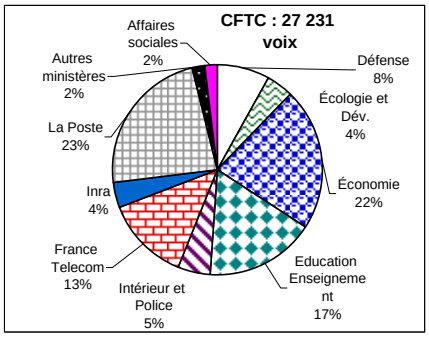
(1) Y compris l'Aviation civile et la Mer.

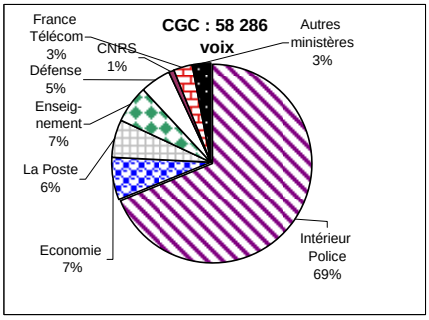
(2) Le nouveau classement hiérarchique des corps de policiers en service actif a été respecté.

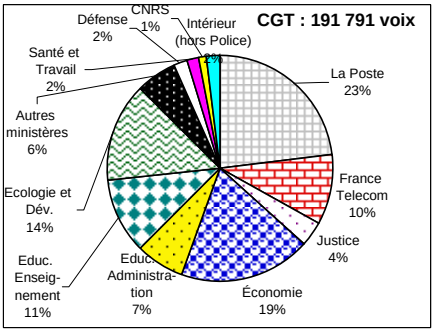
Graphique 9.1-5 : Répartition des voix recueillies aux élections aux CAP centrales par les organisations syndicales selon leur implantation dans la fonction publique de l'État, période triennale 2008-2009-2010

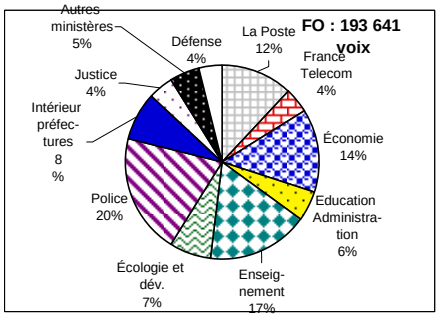
(en %)

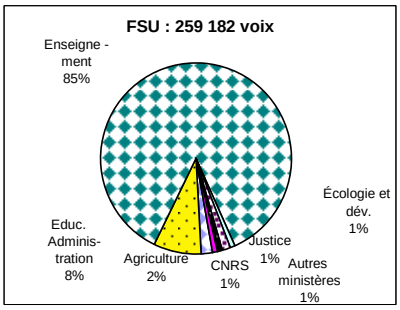


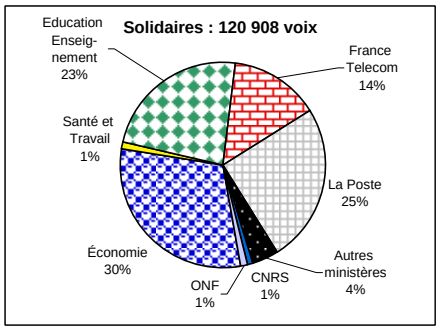


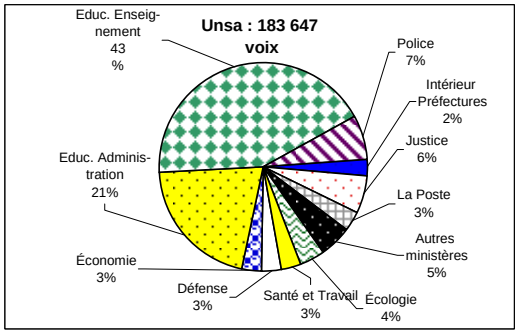


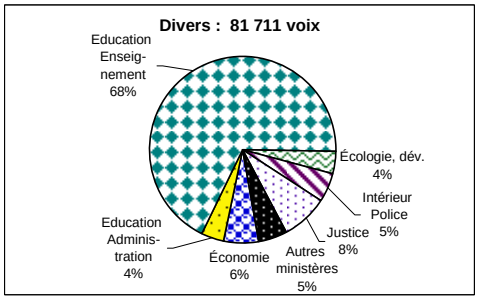












Source : procès-verbaux d'élection aux CAP et des arrêtés instituant les CAP. Traitement DGAFP, bureau des statistiques, des études et de l'évaluation.

Tableau 9.1-3 : Résultats des élections des représentants du personnel aux commissions administratives paritaires centrales par catégorie hiérarchique dans la fonction publique de l'État, du 1er janvier 2008 au 31 décembre 2010

En nombre de voix	CFDT	CFTC	CGC	CGT	FO	FSU	Solidaires	UNSA	Divers	**Total**
Catégorie A voix	78 128	10 866	19 759	46 206	55 881	233 043	45 932	104 585	64 574	**658 973**
Part (en %)	*11,9*	*1,6*	*3,0*	*7,0*	*8,5*	*35,4*	*7,0*	*15,9*	*9,8*	*100,00*
Catégorie B voix	33 959	8 896	33 714	65 282	81 503	12 988	44 395	38 665	7 023	**326 423**
Part (en %)	*10,4*	*2,7*	*10,3*	*20,0*	*25,0*	*4,0*	*13,6*	*11,8*	*2,2*	*100,0*
Catégorie C voix	29 463	7 469	4 814	80 303	56 257	13 151	30 582	40 397	10 115	**272 550**
Part (en %)	*10,8*	*2,7*	*1,8*	*29,5*	*20,6*	*4,8*	*11,2*	*14,8*	*3,7*	*100,0*
Total des voix	141 550	27 231	58 286	191 791	193 641	259 182	120 908	183 647	81 711	**1 257 946**
Part globale (en %)	*11,3*	*2,2*	*4,6*	*15,2*	*15,4*	*20,6*	*9,6*	*14,6*	*6,5*	*100,0*

En nombre de sièges	CFDT	CFTC	CGC	CGT	FO	FSU	Solidaires	UNSA	Divers	Tirage au sort	**Total**
Catégorie A sièges	217	12	64	135	100	114	58	138	134	22	**993**
Part (en %)	*21,9*	*1,2*	*6,4*	*13,5*	*10,1*	*11,5*	*5,8*	*13,8*	*13,5*	*2,2*	*100,0*
Catégorie B sièges	95	10	19	143	131	52	46	100	23	6	**625**
Part (en %)	*15,2*	*1,6*	*3,0*	*22,8*	*21,0*	*8,3*	*7,4*	*16,0*	*3,7*	*1,0*	*100,0*
Catégorie C sièges	73	11	8	168	115	41	33	86	37	8	**579**
Part (en %)	*12,6*	*1,9*	*1,4*	*28,9*	*19,8*	*7,1*	*5,7*	*14,9*	*6,4*	*1,4*	*100,0*
Total des sièges	385	33	91	445	346	207	137	324	194	36	**2 197**
Part globale (en %)	*17,5*	*1,5*	*4,1*	*20,2*	*15,7*	*9,4*	*6,2*	*14,7*	*8,8*	*1,6*	*100,0*

Source : procès-verbaux d'élection aux CAP et des arrêtés instituant les CAP. Traitement DGAFP, bureau des statistiques, des études et de l'évaluation.

Tableau 9.1-4 : CAP de la ville de Paris 2008-2009

Fédération syndicale	Nombre de voix	Part (en %)
CFDT	2 159	10,2
CFTC	1 407	6,7
CGC	63	0,3
CGT	7 702	36,5
FO	1 901	9,0
FSU	1 227	5,8
Solidaires	174	0,8
Unsa	4 614	21,9
Divers	1 858	8,8
Total	**21 105**	**100,0**

Source : Préfecture de Paris.

Tableau 9.2-1 : Évolution de l'activité de la commission de recours du Conseil supérieur de la fonction publique de l'État

Années	Requêtes déposées (a)=(b)+(c)	Requêtes recevables (b)	Requêtes irrecevables (c)	Réunions de la commission	Affaires traitées (1) (d)=(e)+(f)	Avis de rejet (e)	Recom-mandations (f)	Recomman-dations suivies
1990	72	55	17	8	29	14	15	5
1991	57	44	13	9	21	9	12	6
1992	52	36	16	8	80	35	45	5
1993	88	56	32	7	58	34	24	3
1994	96	74	22	9	68	36	32	2
1995	78	45	33	5	37	19	18	1
1996	125	101	24	11	74	36	38	3
1997	127	95	32	18	107	53	54	25
1998	130	99	31	16	83	51	32	10
1999	124	100	24	18	87 (2)	52	34	
2000	88	73	15	18	88 (3)	49	37	14
2001	76	67	9	14	72 (2)	40	32	4
2002	94	85	9	13	65	34 (4)	28	6 (5)
2003	78	65	13	13	65 (1) (6)	33	26	5 (7)
2004	81	52	29	12	52 (8)	27	22	6 (9)
2005	96	78	18	14	78	32	44	6 (10)
2006	81	67	13	12	83 (11)	33	47 (12)	7 (13)
2007	89	64	25	9	64 (14)	17	46	5 (15)
2008	80	53	27	10	53	15	38	4 (16)
2009	77	62	15	11	61	21	40	5
2010	67	47	20	10	47	21	26	3 (17)
Total	**1856**	**1418**	**437**	**245**	**1372**	**661**	**690**	**126**
Moyenne sur 21 ans	**88**	**68**	**21**	**12**	**65**	**31**	**33**	**6**

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

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

Pour 1997 : 26 recommandations n'ont pas été suivies. 3 décisions finales ne sont pas connues.

Pour 1998 : 22 recommandations n'ont pas été suivies.

Pour 1999 : 28 recommandations n'ont pas été suivies.

(2) 1 dossier du MEFI a fait l'objet d'un désistement en cours de séance.

(3) Sur deux dossiers PTT, la commission n'a pu se prononcer sur le premier dossier ; sur le second, la commission a émis un avis d'incompétence.

(4) Pour 2002 : 2 sursis à statuer et une absence d'avis.

(5) 6 recommandations suivies connues à la date du 01/04/03 (8 non connues).

(6) Dans 6 affaires, la Commission ne s'est pas prononcée (non lieu à statuer, enquête complémentaire ou absence d'avis).

(7) Pour 2003, à la date du 10/02/2004 : 5 recommandations suivies connues, 8 non suivies, 13 restées sans réponse de l'administration.

(8) Pour 2004 sur 52 affaires, 2 non lieu à statuer et 1 sursis à statuer.

(9) Pour 2004, à la date du 17 mai 2005 : 6 recommandations suivies, 12 non suivies, 4 sans réponse.

(10) Pour 2005, au 5 mai 2006 : 6 recommandations suivies, 20 non suivies, 18 sans réponse.

(11) Pour 2006 au 31 déc. 2006 : 2 non lieu à statuer, 1 irrecevable.

(12) Pour 2006 : 47 recommandations, dont 1 relative au licenciement pour insuffisance professionnelle.

(13) Pour 2006 : 7 recommandations suivies, 23 non suivies, 16 sans réponse de l'administration.

(14) Pour 2007 : sur 64 affaires traitées, 1 a abouti à une absence d'avis de la commission.

(15) Pour 2007 : 1 recommandation a été partiellement suivie, 21 sont restées sans réponse.

(16) Pour 2008 : 31 sanctions ont été maintenues, dont 16 étaient du 4ème groupe, 2 sont restées sans réponse.

(17) 3 dossiers sont toujours à l'étude à La Poste.

Tableau 9.2-2 : Sanctions disciplinaires prises par les ministères à l'encontre des agents titulaires en 2010

FAUTES / Sanctions prononcées	Détourne-ment, conservation de fonds, malversation		Absences irrégulières, abandon de fonction		Mauvais service, indiscipline, fautes profession-nelles		Vol de matériel de l'ad-ministra-tion		Détourne-ment ouverture d'objets de correspon-dance		Comporte-ment privé affectant le renom du service		Ivresse		Mœurs*		Condam-nations pénales		Dettes et chèques sans provision		Incorrec-tions violences et insultes		Activité privée rémuné-rée		Divers		**Totaux par sexe**		**Total général**
	H	F	H	F	H	F	H	F	H	F	H	F	H	F	H	F	H	F	H	F	H	F	H	F	H	F	**H**	**F**	
Révocation	34	16	0	0	15	5	s.	s.	9	s.	23	s.	s.	0	27	0	18	s.	0	0	12	0	0	0	7	0	**150**	**31**	**181**
Mise à la retraite d'office	7	s.	0	0	9	s.	0	0	0	s.	s.	0	s.	0	5	0	s.	s.	0	0	s.	s.	s.	0	0	0	**30**	**9**	**39**
Exclusion temporaire de fonctions pour une durée de 3 mois à 2 ans	17	17	8	6	70	16	8	s.	13	7	26	5	39	s.	20	0	8	s.	0	0	55	s.	s.	s.	14	7	**280**	**68**	**348**
Rétrogradation	0	s.	0	0	10	s.	0	0	0	0	0	0	s.	0	0	0	0	0	0	0	s.	0	0	0	0	0	**13**	**2**	**15**
Déplacement d'office a	s.	s.	s.	0	30	6	0	0	0	0	s.	0	5	0	5	0	s.	s.	0	0	8	s.	0	0	0	s.	**57**	**14**	**71**
b	s.	s.	s.	0	10	5	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	8	s.	0	0	s.	s.	**22**	**9**	**31**
Exclusion temporaire de fonctions pour une durée de 15 jours maximun	s.	s.	8	s.	131	18	s.	0	s.	0	25	s.	70	s.	6	0	7	0	s.	s.	51	s.	6	0	12	s.	**324**	**35**	**359**
Abaissement d'échelon	0	0	s.	0	5	0	0	0	0	0	s.	0	s.	0	0	0	0	0	0	0	0	s.	0	0	0	0	**9**	**1**	**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	s.	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	**1**	**0**	**1**
Blâme e	0	0	s.	s.	57	8	0	0	0	0	7	s.	12	0	s.	0	0	0	0	0	11	s.	0	0	5	s.	**98**	**12**	**110**
f	s.	s.	54	8	934	199	s.	0	0	0	69	7	91	8	5	s.	17	1	9	s.	138	29	0	s.	183	24	**1 505**	**284**	**1 789**
Avertissement e	0	0	9	0	35	s.	0	0	0	0	6	s.	0	0	s.	0	s.	0	0	0	6	s.	0	0	s.	0	**62**	**6**	**68**
f	0	s.	130	43	1143	251	s.	0	s.	0	32	5	34	s.	s.	0	s.	0	7	0	81	20	s.	0	141	41	**1 579**	**364**	**1 943**
Totaux	**67**	**47**	**216**	**60**	**2449**	**514**	**17**	**2**	**25**	**12**	**195**	**25**	**263**	**15**	**74**	**2**	**60**	**11**	**17**	**4**	**374**	**64**	**9**	**2**	**364**	**77**	**4 130**	**835**	**4 965**

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

s. = secret statistique (effectif inférieur à 5).

Observations éventuelles :

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.

Nombre et nature des sanctions prononcées (H = homme ; F= femme)

harcèlement sexuel : H = 2.

atteintes ou aggressions sexuelles sur mineurs : H = 31, dont 8 révocations.

Tableau 9.2-4 : Mesures prises pour insuffisance professionnelle, tous corps confondus, en 2010

	Hommes	Femmes	**Total**
Reclassement (1)	17	10	**27**
Licenciement pour insuffisance professionnelle	18	10	**28**

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

(1) Seulement si celui-ci intervient sur demande de l'intéressé conformément aux termes de la lettre fp3 1089 du 7 février 1985.

Tableau 9.3-1 : Nombre de journées perdues pour fait de grève au sein de la fonction publique de l'État en 2010

Ministère ou service	Nombre de journées de grève
Affaires étrangères et européennes	1 512
Alimentation, Agriculture et Pêche	31 681
Ministères économique et financier : Économie, Industrie et Emploi ; Budget, Comptes publics, Fonction publique et Réforme de l'État	334 834
Culture et Communication	15 441
Défense (personnels civils)	50 617
Écologie, Énergie, Développement durable et Mer	100 496
Ministères de l'enseignement : Éducation nationale ; Enseignement supérieur et Recherche	1 220 949
Immigration, Intégration, Identité nationale et Développement solidaire	
Intérieur, Outre-mer et Collectivités territoriales	29 137
Justice et Libertés	37 345
Ministères sociaux : Santé et Sports ; Travail, Relations sociales, Famille, Solidarité et Ville	28 593
Services du Premier ministre et Conseil d'État	478
Total des ministères (1)	1 851 083
Autres organismes	
Caisse des Dépôts	4 482
France Télécom	176 987
La Poste (2)	470 353
Total autres organismes	651 822

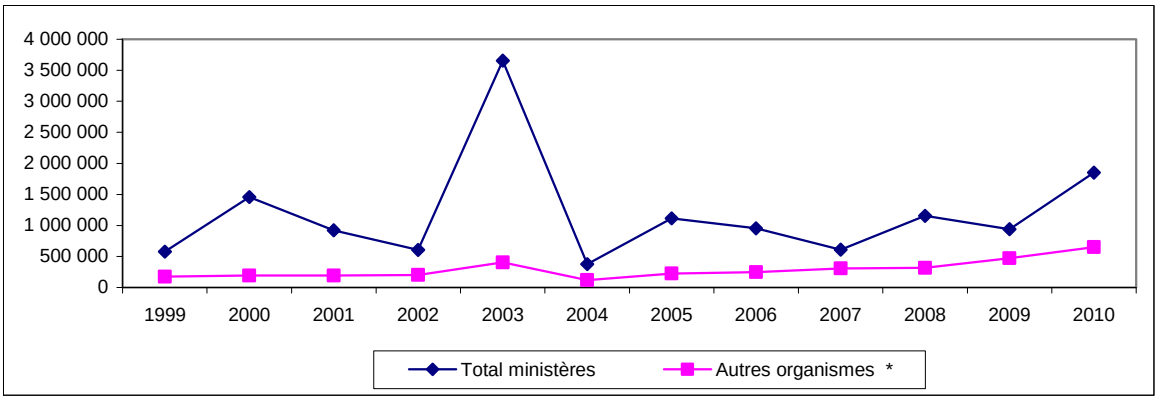
Source : DGAFP, bureau du statut général et du dialogue social.

(1) Hors établissements publics.

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

Graphique 9.3-1 : Évolution du nombre de jours perdus pour fait de grève de 1999 à 2010

(en nombre de jours)



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

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

Thème 10 Politique sociale

Fiche thématique 10.1 : Crédits sociaux
Fiche thématique 10.2 : Congés maladie
Fiche thématique 10.3 : Accidents du travail
Fiche thématique 10.4 : Maladies professionnelles
Fiche thématique 10.5 : Hygiène et sécurité

Définitions et méthodes

Crédits sociaux
La **loi de finances initiale** (LFI) prévoit et autorise, pour chaque année civile, l'ensemble des ressources et des charges de l'État.
Le **projet de loi de finances** (PLF), qui doit être voté avant le début de l'année à laquelle il se rapporte, comprend deux parties distinctes :
- dans la première partie, il autorise la perception des ressources publiques et comporte les voies et moyens qui assurent l'équilibre financier. Cette partie s'achève par l'article d'équilibre ;
- dans la seconde partie, il fixe pour le budget général, les budgets annexes et les comptes spéciaux, le montant des crédits des programmes ou des dotations, en autorisation d'engagement (AE) et en crédits de paiement (CP) en précisant, le cas échéant, le montant limitatif de leurs dépenses de personnel.
À chaque fin d'exercice budgétaire, la loi de règlement arrête le montant définitif des dépenses et des recettes de l'État, ratifie les opérations règlementaires ayant affecté l'exécution du budget, fixe le résultat budgétaire et décrit les opérations de trésorerie.
Les crédits d'action sociale interministérielle sont regroupés sur le programme 148 « Fonction publique », rattaché à la mission « Gestion des finances publiques et des ressources humaines » (ministère en charge de la fonction publique).

Congés maladie
- **Le congé ordinaire de maladie :** durée maximale d'un an sur une année de référence glissante.
- **Le congé de longue maladie :** durée maximale de trois ans. Ce congé est octroyé notamment pour l'une des affections suivantes lorsqu'elle est devenue invalidante : hémopathies graves, insuffisances respiratoires, hypertension, lèpre mutilante, maladies cardiaques et vasculaires, maladies du système nerveux, rhumatismes chroniques, appareil digestif, collagénoses, endocrinopathies, etc.
- Par ailleurs, après avoir épuisé un an de congé longue maladie à plein traitement, le fonctionnaire atteint d'une des cinq maladies suivantes (tuberculose, maladie mentale, affection cancéreuse, poliomyélite, déficit immunitaire grave ou acquis) est placé en **congé de longue durée.**
Source : dans le cadre de l'enquête 2003 sur l'aménagement et la réduction du temps de travail dans la fonction publique de l'État, les directions de personnels avaient été interrogées sur les congés de maladie courant sur l'année 2003.
Toutes les administrations avaient été saisies (circulaire FP9/03 n° 93 du 15 décembre 2003) et avaient répondu à l'enquête (taux de couverture de 85 % des effectifs concernés). Les administrations centrales et les services ministériels départementaux et régionaux de Bourgogne, Lorraine, Languedoc-Roussillon et Poitou-Charentes ont fourni à cette enquête réalisée sous forme de sondage des résultats qui ont été redressés à partir du fichier de paie des agents de l'État.
Les ministères de l'Agriculture et de l'Éducation nationale (hors Enseignement supérieur) ont pu donner des informations pour tout leur personnel. L'exploitation statistique a été réalisée sur les différents types de congés maladie, leur durée et les effectifs concernés.
Champ : l'enquête porte sur les agents civils (non militaires) de l'État, en position d'activité. Les services extérieurs des ministères des Affaires étrangères (ambassades) et de l'Outre-mer n'entraient pas dans le champ de l'enquête.

Accidents du travail
Accidents du travail : accidents de service des fonctionnaires et accidents du travail des agents non titulaires. Ils surviennent lorsque l'agent est sous l'autorité de l'employeur, pendant le temps et sur le lieu de travail. Les accidents de mission qui surviennent lors d'un déplacement dans le cadre des obligations professionnelles sont inclus dans les accidents du travail.
Accidents de trajet : surviennent lors du parcours entre le lieu du travail et le domicile ou le lieu de restauration, à l'heure normale.
Source : un recensement des accidents du travail est établi au moyen d'une enquête de la DGAFP auprès des ministères. Cette enquête fait actuellement l'objet d'une refonte complète : les dernières données traitées sont actualisées au 31 décembre 2006.
Champ : les résultats publiés ici portent sur le champ des ministères en raison d'un mauvais taux de réponse des établissements publics ; sur ce champ, le taux de réponse des services est de 81 % des effectifs. Les données concernant La Poste ne sont pas publiées car elles ne distinguent pas les accidents des fonctionnaires de ceux des salariés de droit privé.

Maladies professionnelles
Les **maladies professionnelles** sont les maladies contractées par les agents au cours de leur activité professionnelle, et qui ont été reconnues comme telles par les commissions de réforme.
Les maladies sont recensées l'année de leur reconnaissance, et non l'année pendant laquelle elles ont commencé.
Le **nombre de jours d'arrêt** occasionnés par les maladies professionnelles durant l'année 2006 est recensé pour tous les cas reconnus, quelle que soit l'année de leur reconnaissance.
Source : un recensement des maladies professionnelles est établi au moyen d'une enquête de la DGAFP auprès des ministères. Cette enquête fait actuellement l'objet d'une refonte complète : les dernières données traitées sont actualisées au 31 décembre 2006.
Champ : en raison d'un mauvais taux de réponse des établissements publics, seuls les résultats portant sur le champ des ministères sont publiés ici. La Direction générale de l'aviation civile n'a pas répondu en 2006. Précisément, la réponse du ministère de l'Équipement, de l'Écologie, du Développement durable et de l'Aménagement du territoire exclut le champ de l'Écologie ; la réponse du ministère de l'Intérieur (hors Police) couvre la seule Direction générale de l'administration ; la réponse du ministère de la Justice exclut le Conseil d'État, les tribunaux administratifs et les cours d'appel ; la réponse des services du Premier ministre comprend seulement la Direction des services administratifs et financiers.

Hygiène et sécurité
Les règles relatives à l'hygiène et à la sécurité dans la fonction publique de l'État sont fixées par le décret n° 82-453 du 28 mai 1982, qui prévoit la présentation d'un bilan annuel de son application à la Commission centrale d'hygiène et de sécurité du Conseil supérieur de la fonction publique de l'État. Ce bilan a pour principaux objectifs de :
- suivre l'application des règles de protection du code du travail applicables à la fonction publique ;
- assurer une harmonisation des pratiques ;
- confronter les expériences et valoriser les actions de portée générale.

Ce bilan est réalisé à partir des informations transmises par les départements ministériels et les établissements publics. Il comprend les rubriques suivantes :
- la concertation avec les organisations syndicales (y compris les thèmes abordés) et le réseau des CHS ;
- les personnels et les dispositifs de contrôle ;
- la formation en hygiène et sécurité ;
- la médecine de prévention et le suivi médical des agents ;
- l'évaluation des risques professionnels ;
- les mesures relatives à la prévention de certains risques (amiante, risques psychosociaux, etc.).

Des difficultés méthodologiques (modifications de périmètres des services, difficultés de collecte inhérentes à la remontée d'indicateurs qualitatifs, etc.) conduisent à relativiser la pertinence de certaines données figurant dans ce bilan interministériel, notamment sous l'angle de leur comparabilité d'une année sur l'autre.

Tableau 10.1-1 : Taux des prestations d'action sociale individuelles interministérielles (1)

(en euros)

Prestations	Taux 2007	Taux 2008	Taux 2009	Taux 2010	Taux 2011
Restauration					
Prestation repas (par repas)	1,05	1,08	1,11	1,14	1,15
Aide à la famille					
Allocation aux parents séjournant en maison de repos avec leur enfant	20,29	20,55	21,12	21,27	21,49
Subventions pour séjours d'enfants					
En colonies de vacances (par jour)					
• enfants de moins de 13 ans	6,51	6,59	6,77	6,82	6,89
• enfants de 13 à 18 ans	9,87	9,99	10,27	10,34	10,45
En centres de loisirs sans hébergement					
• journée complète	4,71	4,77	4,90	4,93	4,98
• demi-journée	2,36	2,39	2,46	2,48	2,51
En maisons familiales de vacances et gîtes (par jour)					
• séjours en pension complète	6,86	6,95	7,14	7,19	7,26
• autre formule	6,51	6,59	6,77	6,82	6,89
Séjours mis en œuvre dans le cadre éducatif					
• forfait pour 21 jours ou plus	67,55	68,40	70,29	70,78	71,50
• pour les séjours d'une durée inférieure (par jour)	3,21	3,25	3,34	3,36	3,39
Séjours linguistiques (par jour)					
• enfants de moins de 13 ans	6,51	6,59	6,77	6,82	6,89
• enfants de 13 à 18 ans	9,87	9,99	10,27	10,34	10,45
Enfants handicapés					
Allocation aux parents d'enfants handicapés de moins de vingt ans (montant mensuel)	142,05	143,84	147,82	148,85	150,36
Allocation pour les enfants infirmes poursuivant des études ou un apprentissage entre vingt et vingt sept ans (montant mensuel)	112,01	113,36	116,76	116,76	118,51
Séjours en centres de vacances spécialisés (par jour)	18,59	18,82	19,34	19,48	19,68

Source : DGAFP, bureau des politiques sociales.

(1) À réglementation commune.

Tableau 10.1-2 : Crédits d'action sociale interministérielle (gérés par la Direction générale de l'administration et de la fonction publique), par type d'action en 2010 et 2011

(en millions d'euros)

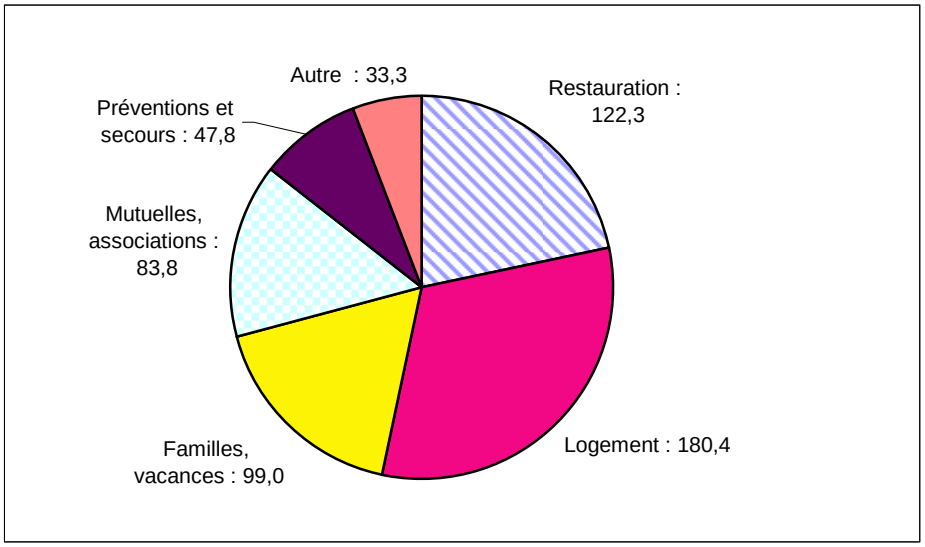
Type d'action	Exécution 2010		LFI 2011	
	Autorisations d'engagement (AE)	Crédits de paiement (CP)	Autorisations d'engagement (AE)	Crédits de paiement (CP)
Aides aux familles				
Chèques-Vacances [1]	29,64	28,83	33,9	33,9
Chèque emploi service universel (Cesu) pour la garde des enfants de 0 à 3 ans et Cesu pour la garde des enfants de 3 à 6 ans	66,49	50,64	61,52	58,50
Réservations de places en crèches	17,18	8,45	9,40	10,09
Retraités				
Participation au financement de la Caisse nationale de solidarité pour l'autonomie	1,99	1,99	2,02	2,02
Logement				
Aide à l'installation des personnels	6,53	6,55	7,50	7,50
« Prêt-mobilité »	0,00	0,01	0,03	0,03
Réservations de logements	5,62	3,92	6,70	5,04
Restauration	**7,72**	**13,66**	**15,90**	**19,51**
Projets d'action sociale interministérielle déconcentrée (projets "Srias")	**1,99**	**1,95**	**1,70**	**1,70**
Total	**137,17**	**115,99**	**138,67**	**138,29**

Sources : Loi de règlement 2010, Loi de finances initiale (LFI) 2011, DGAFP, Bureau des politiques sociales.

[1] Le montant indiqué correspond à la dépense budgétaire consacrée aux Chèques-vacances, la dépense réelle étant de l'ordre de 33 millions d'euros, une partie des dossiers Chèque-vacances ayant été financée sur le reliquat de crédits du fonds de roulement de la MFP, gestionnaire de la prestation Chèque-vacances jusqu'au 31 mars 2009.

Graphique 10.1-1 : Action sociale ministérielle en 2011

(en million d'euros)



Source : Loi de finances initiale 2011.

Ne comprend pas l'indemnité pour charges militaires (ICM) qui peut être estimée à 163,1 millions d'euros dans la loi de finances initiale de 2011.

Tableau 10.2-1 : Part des agents ayant pris un congé maladie dans les ministères en 2003

(en %)

	Agents ayant pris au moins un congé ordinaire de maladie		Agents ayant pris au moins un congé maladie de type long		
	de 3 jours et moins	de 4 jours et plus	Accident de service (3)	Longue maladie	Maladie de longue durée
Affaires étrangères (1)	20,2	27,7	1,2	1,4	1,2
Agriculture	13,6	28,0	0,8	1,1	0,8
Culture	7,9	25,5	2,3	1,1	0,6
Défense	23,3	37,9	3,3	1,3	1,1
Économie et finances	23,3	30,0	0,7	1,0	0,8
Éducation enseignants	24,1	24,9	0,6	1,1	0,7
Éducation non enseignants (2)	16,8	27,1	1,8	1,4	0,8
Équipement	12,1	26,8	3,3	1,3	0,6
Intérieur	18,0	33,1	6,2	1,0	0,9
dont Police nationale	*17,7*	*35,5*	*7,7*	*0,9*	*0,9*
Jeunesse et sports	11,2	16,4	1,1	0,5	0,3
Justice	18,7	36,2	4,1	1,1	0,6
Outre-mer (1)	31,1	38,8	2,8	2,8	1,7
Services du Premier ministre	15,8	26,4	1,7	0,9	0,2
Travail et santé	31,8	30,0	0,7	1,7	1,0
Total hors enseignants	18,3	29,8	2,6	1,2	0,8
Total	**20,9**	**27,6**	**1,7**	**1,2**	**0,8**

Source : enquête sur l'aménagement et la réduction du temps de travail en 2003, DGAFP, bureau des statistiques, des études et de l'évaluation.

(1) Administration centrale.

(2) Personnels administratifs, techniques, ouvriers, de service, sociaux et de santé, des conseillers d'orientation, maîtres d'internat et surveillant, personnels de direction.

(3) Les accidents comptabilisés ici sont ceux ayant donné lieu à un arrêt de travail.

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

Tableau 10.2-2 : Répartition du volume des jours de congé maladie pris par les agents des ministères selon le type de congé en 2003

(en %)

	Jours de congé maladie ordinaire		**Total des jours de congé pour maladie ordinaire**	Jours de congé maladie de type long			**Total des jours de congé pour maladie de type long**	Ensemble des congés maladie
	de 3 jours et moins	de 4 jours et plus		Accident de service (3)	Longue maladie	Maladie de longue durée		
Affaires étrangères (1)	12,2	39,4	**51,6**	2,8	16,6	28,9	**48,4**	100,0
Agriculture	3,3	50,3	**53,6**	8,1	18,5	19,9	**46,5**	100,0
Culture	2,3	45,2	**47,5**	11,4	28,0	13,1	**52,5**	100,0
Défense	4,3	57,3	**61,6**	7,8	16,1	14,6	**38,4**	100,0
Économie et finances	7,5	55,6	**63,1**	2,1	16,7	18,1	**36,9**	100,0
Éducation enseignants	6,2	50,5	**56,7**	2,6	21,7	19,0	**43,3**	100,0
Éducation non enseignants (2)	3,4	50,8	**54,2**	6,2	22,4	17,2	**45,8**	100,0
Équipement	3,3	50,5	**53,8**	10,0	22,9	13,3	**46,2**	100,0
Intérieur	3,2	52,2	**55,4**	15,3	12,6	16,7	**44,6**	100,0
dont Police nationale	*2,9*	*52,7*	***55,6***	*17,5*	*11,1*	*15,8*	**44,4**	*100,0*
Jeunesse et sports	5,5	44,4	**49,8**	5,4	31,2	13,6	**50,2**	100,0
Justice	3,7	61,6	**65,3**	8,6	16,1	10,0	**34,7**	100,0
Outre-mer (1)	4,8	43,7	**48,4**	6,5	27,4	17,7	**51,6**	100,0
Services du Premier ministre	5,5	61,0	**66,5**	3,8	20,5	9,2	**33,5**	100,0
Travail et santé	7,1	47,5	**54,6**	2,8	25,7	16,9	**45,4**	100,0
Total hors enseignants	4,2	52,8	**57,0**	7,9	19,0	16,1	**43,0**	100,0
Total	**5,0**	**51,9**	**56,9**	**5,8**	**20,0**	**17,2**	**43,1**	**100,0**

Source : enquête sur l'aménagement et la réduction du temps de travail en 2003, DGAFP, bureau des statistiques, des études et de l'évaluation.

(1) Administration centrale.

(2) Personnels administratifs, techniques, ouvriers, de service, sociaux et de santé.

(3) Les accidents comptabilisés ici sont ceux ayant donné lieu à un arrêt de travail.

Tableau 10.2-3 : Répartition des congés maladie selon leur nature par ministère en 2003

(en %)

	Congé ordinaire de maladie			Congé maladie de type long				
	de 3 jours et moins	de 4 jours et plus	**Total**	Accident de service (3)	Longue maladie	Maladie de longue durée	**Total**	Ensemble des congés maladie
Affaires étrangères (1)	34,4	61,4	**95,9**	1,9	1,4	0,9	**4,1**	100,0
Agriculture	24,2	69,9	**94,1**	1,3	2,4	2,2	**5,9**	100,0
Culture	32,2	53,8	**86,0**	10,2	2,6	1,2	**14,0**	100,0
Défense	27,7	63,2	**90,9**	4,3	1,1	3,7	**9,1**	100,0
Économie et finances	37,9	59,0	**96,9**	1,0	1,2	1,0	**3,1**	100,0
Éducation : enseignants	48,7	47,9	**96,6**	0,9	1,5	1,0	**3,4**	100,0
Éducation : non enseignants (2)	33,5	59,8	**93,3**	3,2	2,3	1,3	**6,7**	100,0
Équipement	27,6	62,0	**89,5**	5,1	2,1	3,3	**10,5**	100,0
Intérieur	24,6	58,7	**83,3**	10,1	5,6	1,0	**16,7**	100,0
dont Police nationale	*23,5*	*61,2*	***84,7***	*13,4*	*0,9*	*1,0*	***15,3***	*100,0*
Jeunesse et sports	35,6	58,3	**93,9**	3,4	1,9	0,8	**6,1**	100,0
Justice	24,3	67,1	**91,4**	4,8	3,1	0,7	**8,6**	100,0
Outre-mer (1)	40,8	52,9	**93,7**	2,9	2,1	1,3	**6,3**	100,0
Services du Premier ministre	38,5	57,5	**96,0**	2,5	1,2	0,3	**4,0**	100,0
Travail et santé	48,9	47,6	**96,6**	0,8	1,7	1,0	**3,4**	100,0
Total hors enseignants	31,2	60,3	**91,5**	4,3	2,6	1,6	**8,5**	100,0
Total	**38,1**	**55,4**	**93,5**	**3,0**	**2,2**	**1,3**	**6,5**	**100,0**

Source : enquête sur l'aménagement et la réduction du temps de travail en 2003, DGAFP, bureau des statistiques, des études et de l'évaluation.

(1) Administration centrale.

(2) Personnels administratifs, techniques, ouvriers, de service, sociaux et de santé, des conseillers d'orientation, maîtres d'internat et surveillants, personnels de direction.

(3) Les accidents comptabilisés ici sont ceux ayant donné lieu à un arrêt de travail.

Tableau 10.2-4 : Nombre moyen de jours de congé maladie dans les ministères en 2003

	Nombre moyen de jours de congé ordinaire de maladie (moins de 3 jours et plus de 4 jours) par agent	Nombre moyen de jours de congé maladie (tous types confondus) par agent
Affaires étrangères (1)	7	13
Agriculture	6	12
Culture	7	15
Défense	10	16
Économie et finances	8	12
Éducation enseignants	6	11
Éducation non enseignants (2)	7	13
Équipement	8	15
Intérieur	9	17
dont Police nationale	*11*	*19*
Jeunesse et Sports	3	6
Justice	10	15
Outre-mer (1)	11	23
Services du Premier ministre	6	9
Travail et santé	8	14
Total hors enseignants	8	14
Total	**7**	**13**

Source : enquête sur l'aménagement et la réduction du temps de travail en 2003, DGAFP, bureau des statistiques, des études et de l'évaluation.

(1) Administration centrale.

(2) Personnels administratifs, techniques, ouvriers, de service, sociaux et de santé, des conseillers d'orientation, maîtres d'internat et surveillant, personnels de direction.

Note de lecture : le nombre moyen de jours est le nombre total de jours pris pour maladie rapporté à l'ensemble de la population enquêtée.

Tableau 10.3-1 : Accidents du travail et part des accidents de trajet dans les ministères selon la gravité, par ministère en 2006

	Taux de couverture de l'enquête (*)	Nombre d'accidents				Part des accidents de trajet parmi les accidents (en %)			
		Sans arrêt de travail	Avec arrêt de travail	Avec décès	Total	Total	Sans arrêt de travail	Avec arrêt de travail	Avec décès
Affaires étrangères	57,3%	29	45	0	74	44,6	41,4	46,7	N/a
Agriculture	100,0%	438	450	3	891	16,6	13,2	19,8	33,3
Culture	92,9%	159	316	0	475	38,1	39,0	37,7	N/a
Défense	91,2%	1 182	1 382	2	2 566	16,1	13,8	18,0	50,0
Ministères économique et financier	nd	855	1 379	4	2 238	39,0	32,0	43,2	50,0
Ministères de l'enseignement :									
Administration centrale	100,0%	*29*	*47*	*0*	*76*	53,9	37,9	63,8	N/a
Enseignement scolaire	93,2%	*7 580*	*14 403*	*10*	*21 993*	16,0	13,2	17,5	80,0
Enseignement supérieur et Recherche	55,8%	*595*	*1 011*	*6*	*1 612*	21,2	13,8	25,2	83,3
Équipement, Écologie et Aménagement									
Hors Aviation civile	101,7%	*1 799*	*2 548*	*6*	*4 353*	8,8	8,2	9,2	16,7
Aviation civile	91,9%	*44*	*76*	*0*	*120*	29,2	27,3	30,3	N/a
Intérieur									
Hors Police nationale	*84,7%*	*421*	*550*	*2*	*973*	36,1	36,6	35,8	0,0
Police nationale	*88,8%*	*5 283*	*6 775*	*8*	*12 066*	6,4	3,6	8,6	37,5
Jeunesse et Sports	96,5%	65	122	0	187	15,0	10,8	17,2	N/a
Justice	97,2%	1 425	1 960	2	3 387	15,8	12,3	18,2	100,0
Ministères sociaux	90,0%	259	329	2	590	36,6	34,7	37,7	100,0
Services du Premier ministre	46,9%	29	31	0	60	50,0	48,3	51,6	N/a
Total	**78,8%**	**20 192**	**31 424**	**45**	**51 661**	**15,3**	**12,1**	**17,3**	**55,6**

Source : enquêtes annuelles sur les accidents du travail et les maladies professionnelles, DGAFP, bureau des statistiques des études et de l'évaluation. ***Résultats définitifs.***

Champ : ensemble des ministères répondants, agents civils.

(*) Le taux de couverture à l'enquête est le rapport entre l'effectif couvert par l'enquête ministérielle et l'effectif mesuré dans le fichier général de l'État, en %.

nd : non disponible; N/a : non applicable.

Lecture : en 2006, 51 661 accidents du travail et de trajet ont été recensés dans les ministères. Les accidents de trajet représentent 15,3 % de ce total, mais 55,6 % des 45 accidents ayant entraîné le décès.

Tableau 10.4-1 : Nombre de maladies professionnelles reconnues et nombre de jours d'arrêt selon les ministères en 2006

	Taux de couverture de l'enquête (*)	Nombre de maladies	Nombre de cas reconnus pour 100 000 agents
Affaires étrangères	57%	5	27,1
Agriculture	100%	26	76,2
Culture	93%	9	63,5
Défense	91%	165	190,9
Ministères économique et financier	nd	14	7,5
Ministères de l'enseignement			
Administration centrale	100%	*1*	*31,1*
Enseignement scolaire	93%	*307*	*31,8*
Enseignement supérieur et Recherche	56%	*34*	*23,0*
Équipement, Écologie et Aménagement			
Hors Aviation civile	100%	*104*	*105,2*
Aviation civile	92%	*0*	*0,0*
Intérieur			
Hors Police nationale	*85%*	*14*	*35,4*
Police nationale	*nr*	*nr*	*N/a*
Jeunesse et Sports	96%	1	11,9
Justice	97%	9	12,1
Ministères sociaux	90%	8	28,6
Services du Premier ministre	47%	1	11,6
Total	**79%**	**698**	**37,3**

Source : enquêtes annuelles sur les accidents du travail et les maladies professionnelles, DGAFP, bureau des statistiques, des études et de l'évaluation. ***Résultats définitifs*** *.*

Champ : ensemble des ministères répondants, agents civils. Pour la Police nationale, aucun résultat n'est disponible.

(*) Le taux de couverture de l'enquête est le rapport entre l'effectif couvert par l'enquête ministérielle et l'effectif mesuré dans le fichier général de l'État, en %.

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

nr : non réponse ; N/a : non applicable.

Tableau 10.4-2 : Nombre de cas reconnus de maladies professionnelles et nombre de jours d'arrêt par type de maladie dans les ministères en 2006

Maladies professionnelles	Cas reconnus	Nombre total de jours d'arrêt
06 Affections provoquées par des rayons ionisants	1	365
30 Affections consécutives à l'inhalation de poussières d'amiante	67	1 091
30bis Cancers broncho-pulmonaires dus à l'inhalation de poussières d'amiante	1	221
42 Atteintes auditives provoquées par des bruits lésionnels	28	120
57 Affections périarticulaires provoquées par certains gestes ou postures	531	65 002
65 Lésions exzématiformes de mécanisme allergique	3	427
66 Affections respiratoires de mécanisme allergique	3	394
69 Affections provoquées par les vibrations et les chocs transmis par certaines machines-outils, outils et objets	7	809
97 Affections chroniques du rachis lombaire provoquées par les vibrations de basses et moyennes fréquences transmises au corps entier	8	2 056
98 Affections chroniques du rachis lombaire provoquées par la manutention manuelle de charges lourdes	39	5 609
Autres maladies	54	4 901
Total	**742**	**80 995**

Source : enquêtes annuelles sur les accidents du travail et les maladies professionnelles, DGAFP, bureau des statistiques, des études et de l'évaluation. ***Résultats définitifs*** *.*

Champ : ensemble des ministères répondants, agents civils. Pour la Police nationale, aucun résultat n'est disponible.

Tableau 10.5-1 : Nombre d'instances de concertation en matière d'hygiène et sécurité dans les ministères (1) en 2009

Ministères	CHS locaux	CHS spéciaux
Affaires étrangères et européennes	11	2
Agriculture et Pêche	120	215
Ministères économique et financier	102	24
Culture et communication	26	63
Défense	452	0
Écologie, Energie, Développement durable et Aménagement du territoire	46	32
Aviation civile	0	30
Autre	46	2
Ministères de l'enseignement	261	0
Éducation nationale	130	0
Enseignement supérieur et Recherche	131	0
Intérieur, Outre-Mer et Collectivités territoriales	181	1
Police	75	1
Autre	106	0
Justice	100	191
Ministères sociaux	57	4
Santé, Jeunesse, Sports et Vie associative	27	4
Travail, Relations sociales, Famille et Solidarité	30	0
Services du Premier ministre	0	0
Total	**1 356**	**532**

Source : Bilan de l'application des dispositions relatives à l'hygiène, à la sécurité du travail et à la médecine du travail dans la fonction publique de l'État en 2009, DGAFP, bureau des politiques sociales.

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

Note : CHS : Comité hygiène et sécurité.

(1) Les CHS centraux ou ministériels qui existent dans chaque ministère ne sont pas comptabilisés ici.

Tableau 10.5-2 : Nombre d'acteurs en hygiène et sécurité par ministère au 31 décembre 2009

	Inspecteurs hygiène et sécurité (IHS)		Agents chargés de la mise en œuvre		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	<5	1,06	6	3,2	2,8	1,48
Agriculture et Pêche	7	2,16	538	165,9	1,0	0,31
Ministères économique et financier	16	0,90	387	21,9	77,9	4,40
Culture et Communication	5	4,28	250	214,0	7,6	6,51
Défense	12	0,29	2 012	48,5	21,5	0,52
Écologie, Développement et Aménagement durables	12	0,12	250	25,7	42,7	4,38
Aviation civile	non concerné (1)		54	41,7	11,0	8,50
Autre	12	0,12	196	23,2	31,7	3,75
Ministères de l'enseignement	39	0,36	12 285	114,5	243,0	2,27
Éducation nationale	30	0,32	7 676	82,9	53,0	0,57
Enseignement supérieur et Recherche	9	0,61	4 609	313,6	190 (2)	12,92 (3)
Intérieur, Outre-mer et Collectivités territoriales	12	0,64	1 199	63,8	33,0	1,76
Justice	8	1,04	1 099	143,2	34,9	4,55
Ministères sociaux	8 (4)	2,33				
Santé, Jeunesse, Sports et Vie associative	-	-	27	17,2	2,0	1,20
Travail, Relations sociales et Solidarités	-	-	32		-	-
Services du Premier ministre	<5	1,1	12	13,3	0,8	0,89
Total	**122**	**0,06**	**18 097**	**7,2**	**468**	**0,3**

Source : Bilan de l'application des dispositions relatives à l'hygiène, à la sécurité du travail et à la médecine du travail dans la fonction publique de l'État en 2009, DGAFP, bureau des politiques sociales.

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

(1) Le secteur est couvert, par convention, par l'inspection du travail, en matière de contrôle hygiène et sécurité.

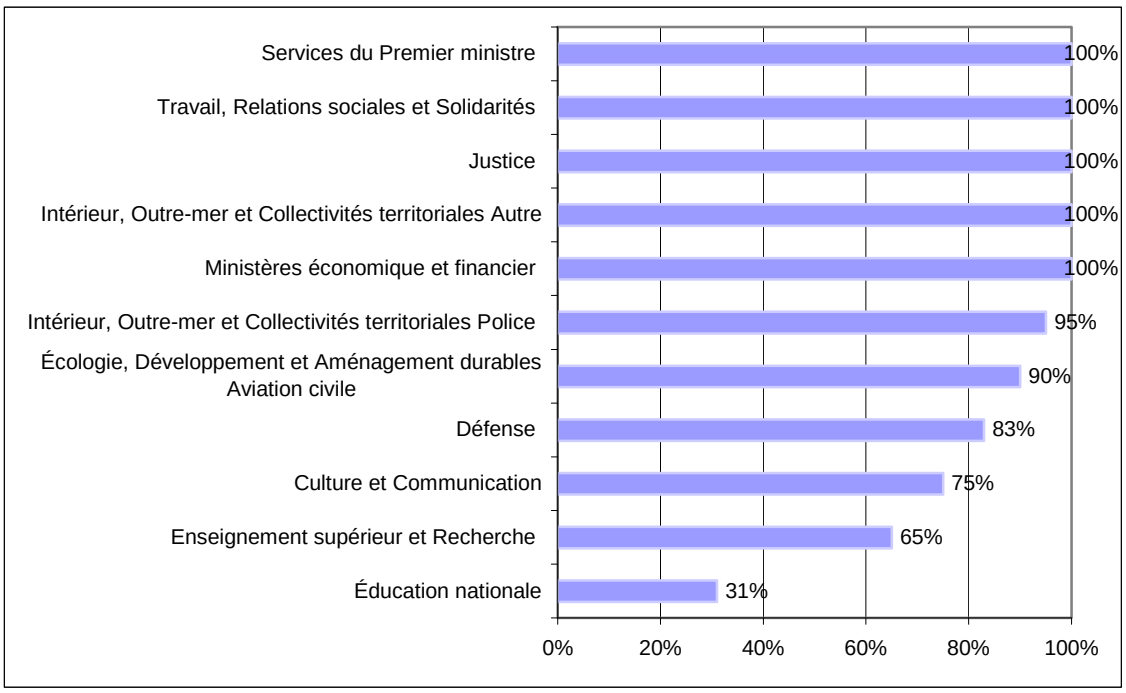
(2) Comptabilisé en effectif physique.

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

(4) Pour les IHS, le périmètre santé regroupe également le périmètre travail.

Graphique 10.5-1 : Part des structures ayant réalisé le document unique dans chaque ministère (1) en 2009

(en %)



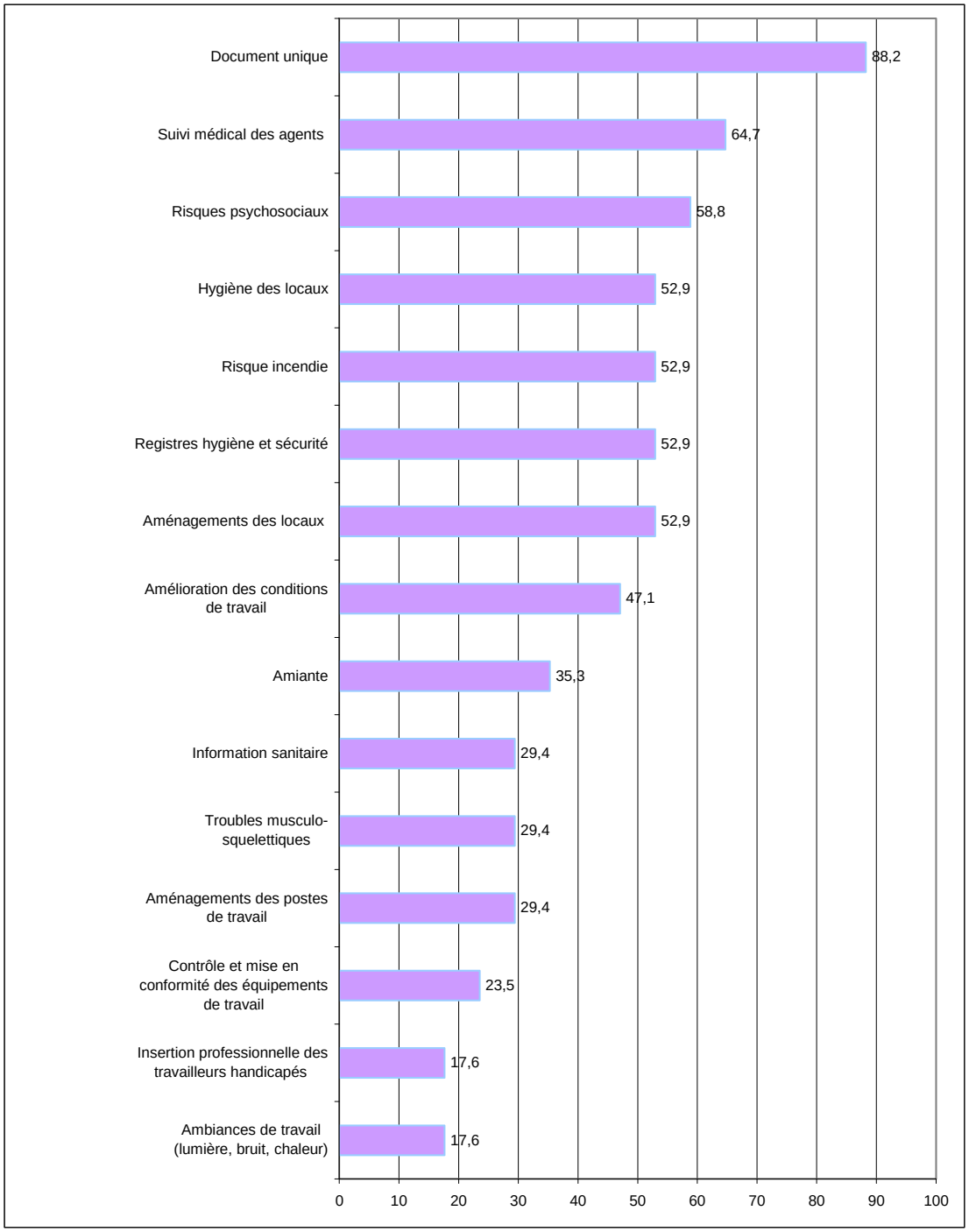
Source : Bilan de l'application des dispositions relatives à l'hygiène, à la sécurité du travail et à la médecine du travail dans la fonction publique de l'État en 2008, DGAFP, bureau des politiques sociales.

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

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

Graphique 10.5-2 : Sujets les plus abordés (1) dans les CHS ministériels (2) en 2009

(en %)



Source : Bilan de l'application des dispositions relatives à l'hygiène, à la sécurité du travail et à la médecine du travail dans la fonction publique de l'État en 2009, DGAFP, bureau des politiques sociales.

(1) Pourcentage des ministères ayant déclaré ce thème classé parmi les dix premiers abordés en 2009.

(2) CHS : comité hygiène et sécurité.
Les établissements publics rattachés aux ministères ne sont le plus souvent pas compris.