

FAITS ET CHIFFRES

Le rapport annuel comporte trois « vues » (emploi, flux de personnels, rémunération), deux dossiers (absences pour raison de santé, formation professionnelle) et 10 fiches thématiques.

1. Emploi

Approche juridique : 5,417 millions d'agents de droit public fin 2013 (**20% de l'emploi total en France**) + 0,7% après +0,3% l'an dernier. Du fait des temps partiels (21%), on décompte 5,058 millions d'équivalents temps plein. Entre les trois versants : FPE 44%, FPT 35%, FPH 21%.

183 500 bénéficiaires de contrats aidés, + 36% (correspondant à la création fin 2012 des contrats d'avenir et des EAP). Si on compte les contrats aidés, l'emploi dans la FP a connu une progression de 1,5%, accompagnée d'une évolution du profil des bénéficiaires. Avec les contrats aidés, la FP représente 20,7% de l'emploi total.

Approche économique (utilisée dans les comparaisons internationales) : 6,170 millions de fonctionnaires et assimilés

En termes de part de l'emploi public dans l'emploi total, la France se situe globalement dans la moyenne des pays de l'OCDE même si le rapport pointe l'extrême difficulté des comparaisons internationales en matière d'emploi public.

- ✓ Sur longue période (11 ans), l'emploi public progresse de 0,7% par an en moyenne alors que l'emploi total progresse en moyenne annuelle de 0,4%. Ces moyennes annuelles masquent une stagnation de 2007 à 2011, l'emploi public reprenant une hausse plus soutenue depuis 2011.
- ✓ Par ailleurs, les évolutions sont contrastées selon les versants. Sur les 11 dernières années, la progression la plus forte est dans la FPT, ce qui s'explique en partie par des transferts de la FPE

Evolution des emplois	Evolution 2013		Evolution 2012		Sur 11 ans (2002-2013)
	emploi	En %	emploi	En %	En % par an en moyenne annuelle
FPE (44% des emplois)	+ 3400	+ 0,1	- 25 500	-1,1	- 0,9
FPT (21% des emplois)	+ 16 326	+0,9	31758	+1,7	+ 2,6
FPH (35% des emplois)	+ 15718	+1,4	7 535	+0,7	+ 1,6

Dans la FPE, le nombre d'agents est en hausse pour la première année depuis 8 ans.

Là encore, les contrastes sont grands entre les ministères :

	FPE	M éco et financier	Défense	Ecologie, dd, transport logement	enseignement	Intérieur	EPA
2013	+ 0,1%	-2,3%	-3%	-11,1% (dont transferts)	+ 1,2%	+1,1% mais transferts	+ 1,9%
2002 à 2013 évolution moyenne annuelle	- 0,9%	- 2,2%	- 3,5%	- 5,4%	- 2,7%	+ 3,2%	+ 1%

Les taux d'administration par région, en moyenne de 72 agents (ETP) pour 1000 habitants, sont très dispersés.

✓ **Part des non titulaires**

La fonction publique compte 70% de fonctionnaires (y compris les magistrats), 5,7% de militaires, 17,2% (+ 0,2% en 2013) de contractuels et 6,6% d'agents d'autres catégories et statuts.

Le nombre de contractuels a augmenté de 1,9% en 2013, et c'est dans la FPE que l'augmentation est la plus forte (5%) mais cette évolution prend en compte le recrutement dans l'EN des contractuels admissibles

Non titulaires dans l'emploi public	Part en 2013 (en %)	Evolution 2012-2013 (en %)
PE	15,5	5,3
FPT	19,3	- 1,8
FPH	17,2	3,1
Ensemble	17,2	1,9

Les contractuels sont souvent à temps incomplet, non choisi. C'est en tous cas ainsi que l'on peut interpréter la sur représentation des « temps partiels » pour ces personnels.

Part des temps partiels (en %)	FPE		FPT	
	Hommes	Femmes	Hommes	Femmes
Titulaires	3,5	17	6,4	29,9
Contractuels	30,5	46,8	34,7	56,9

Au 31 décembre 2013, hors emplois aidés.

- ✓ La FP emploie 62% (+ 0,3%) de femmes contre 44% dans le secteur privé. La proportion de femmes dans la FP continue de progresser, elle progresse dans les emplois d'encadrement supérieur et de direction où elles restent cependant sous représentées. Parmi les personnels de catégorie A par versants, les femmes sont sous représentées de 4% dans la FPH, et sur représentées de 7% dans la FPE (ce qui s'explique par la forte féminisation du MEN)

	Part des femmes dans l'emploi	Evolution de la part des femmes par rapport à 2012 en %	Evolution par rapport à 2012 (en % de l'effectif total)
FPE	54%	+ 0,5	+1
FPT	61%	+0,2	+1,4
FPH	77%	=	+1,7

- ✓ La part des 50 ans et plus continue d'augmenter surtout dans la FPT.
- ✓ La part des catégories A continue d'augmenter, elle est désormais de 34% de l'ensemble des titulaires.

2. Les flux de personnels : recrutements et départs à la retraite.

✓ **Les recrutements :**

34 645 recrutements dans la FPT en 2013 dont plus de la moitié sans concours.

29 807 postes aux concours dans la FPE, en progression de 19,3% par rapport à 2012 mais toujours très en deçà du niveau des recrutements de 2002 : 67 050.

Le nombre de concours dans la FPE a été divisé par deux depuis 2005 (passant de 850 à 407), ce qui est la conséquence de la poursuite des fusions de corps.

En catégories B et C, les lauréats ont en majorité un niveau de diplôme supérieur à celui exigé : les lauréats de la catégorie B sont 30% à être titulaires d'un bac + 4 et ceux de la catégorie C sont 15% à ce niveau (chiffres FPE).

La sélectivité des concours (rapport entre le nombre de candidats présents et nombre de candidats admis) diminue même si cet indicateur doit être interprété avec prudence dans un contexte de baisse du nombre de postes offerts. Il

Il y a eu 10 000 candidats de plus aux concours de la catégorie A (+ 7,5%) pour 29 807 postes en plus (+ 19,3%) : la sélectivité a donc diminué. En revanche, elle a augmenté pour les B et C du fait d'une hausse du nombre de candidats (+ 5,9% et + 1,2%) et d'une baisse du nombre de postes offerts (-12% et - 13%)

- ✓ En 2014, le nombre de départs à la retraite est globalement en baisse

	Nombre de départs en 2014 et évolution par rapport à 2013
SRE (Service des retraites de l'Etat = FPE)	44 100 (-4%)
CNRACL pour la FPT	32 800 (+ 1%)
CNRACL pour la FPH	21 700 (+ 0,2%)
Pensions militaires	11800 (-0,5%)

- ✓ **Le recul de l'âge de la retraite** est perceptible, entraînant un vieillissement des personnels bien plus important qu'il n'était au cours des 15 dernières années. La part des agents de plus de 50 ans ne cesse de progresser : plus de un sur trois dans la FPE et presque 38% dans la FPT. La proportion des salariés de + de 50 ans est supérieure dans la Fonction Publique au secteur privé du fait de rythmes de recrutement différents mais aussi du fait du recours dans le privé à des dispositifs de pré retraite et de dispense de recherche d'emploi pour les chômeurs) ainsi que des entrées plus précoces sur le marché du travail : le poids des plus âgés n'est pas le même dans le privé.

Age moyen de départ à la retraite (hors invalidité)

		Age moyen 2014	Age moyen 2013
FPE	Catégories sédentaires	62,4	62,1
	Catégories actives	57,9	57,6
FPT	Catégories sédentaires	62,9	62,2
	Catégories actives	59,3	59,1
FPH	Catégories sédentaires	62,2	61,7
	Catégories actives	58,3	57,8

En 2014, on observe une augmentation sensible des départs au titre du dispositif de retraite anticipée pour carrières longues, conséquence de la réforme de 2010 et de l'assouplissement des conditions en 2012 puis en 2014 : 5700 départs (13% du flux des départs) au titre de ce dispositif ont été observés au SRE et 13600 à la CNRACL (31% du flux des départs dans la FPT et 14% dans la FPH).

Selon l'enquête bisannuelle mise en place en 2010 par le COR et qui fonctionne sur le questionnement d'un millier d'agents par versant, 55% des fonctionnaires nouvellement retraités indiquent être partis à la retraite à l'âge souhaité, 25% après l'âge souhaité (plus nombreux en catégories B et C) et 20% avant.

Montant des pensions.

Pensions mensuelles moyennes (brut) des retraités ayant liquidé leur pension en 2014

FPE		FPT	
2014	2013	2014	2013
2055€	2052 €	1220 €	1189€

Le montant des pensions liquidées est en légère hausse après une baisse dans la FPE l'an dernier.

Décote et surcote.

		2014	
		% concerné	Montant mensuel moyen
Surcote	FPE	31%	323€
	FPT	23,5%	198€
Décote	FPE	14%	-138€
	FPT	6,6%	-98€

3- Rémunérations

- ✓ En 2013, le salaire net mensuel moyen (déduction faite des prélèvements sociaux) s'établit à 2185 euros. Il est en augmentation de 0,4% en euros courants mais de nouveau en baisse en euros constants : il diminue en 2013 de 0,5% après 0,8% de baisse en 2012 et 0,1% de baisse en 2011. La rémunération nette corrigée des effets de l'inflation continue donc sa baisse. 46% des agents en place en 2012 et 2013 ont enregistré une baisse de leur salaire net réel, seul l'avancement de carrière permet un maintien ou une progression de la rémunération.

✓

Salaires en 2013 équivalent temps plein	FPE	FPT	FPH	FP	Privé
Salaires nets moyens	2469€	1851€	2186€	2185€	2194
Salaires net médian	2260€	1659€	1848€	1936€	1763

Les salaires nets sont moins dispersés dans la FP que dans le secteur privé.

- ✓ Ecart de salaires entre hommes et femmes :

FPE	FPT	FPH	Total FP	Secteur privé
14,7%	9,9%	21,8%	13,9%	18,9%

L'écart lié aux primes est plus important que celui dû au traitement indiciaire. Dans les différentes catégories statistiques les taux de primes des femmes est presque toujours inférieur à celui des hommes

Ces écarts ne mesurent pas les différences de revenus plus importantes du fait des temps partiels qui sont plus fréquemment le fait des femmes.

- ✓ La part des primes, y compris rémunération des travaux supplémentaires, représentent près d'un quart du traitement moyen perçu par les fonctionnaires (22,4% dans la FPE, 23,3% dans la FPT, 23% dans la FPH). Leur répartition demeure très inégale.

Effet des primes, indemnités et heures supplémentaires sur les traitements dans la catégorie A

En 2013	Effectif En milliers	En % des fonctionnaires civils des ministères	Traitement indiciaire brut moyen	Primes et indemnités	Taux primes + HS / salaire brut	Dont HS	Taux HS / salaire brut	Taux de primes hors HS / salaire brut	Salaires net moyen
Catégorie A	357.4	32.2 %	33 849	8 813	26 %	2 191	6.5%	19.5%	36 299
Attachés, inspecteurs	441	4 %	30 461	14 587	47.9 %	44	0.1%	47.8%	38 578
Certifiés et agrégés	248.6	22.4 %	33 273	5 667	17 %	3 114	9.4%	7.6%	33 029
Professeurs des écoles	266.6	24 %	29 767	1 514	5.1 %	194	0.7%	4.4%	26 443
PLP	51.3	4.6 %	32 425	5 534	17.1 %	2 647	8.2%	8.9%	32 183
PEGC	2.1	0.2 %	39 401	4 153	10.5 %	1 850	4.7%	5.8%	36 309
Instituteurs	4.2	0.4 %	27 550	2 113	7.7 %	100	0.4%	7.3%	25 028

Lecture :

Le taux de primes hors heures supplémentaires moyen dans la catégorie A est de 19.5 % mais il n'est que de 7.6% pour les professeurs certifiés et agrégés. Lorsque l'on tient compte des heures supplémentaires, le taux de primes des professeurs agrégés et certifiés reste significativement inférieur au taux de primes moyens de la catégorie A qui est de 26 %.

Rémunérations des enseignants : heures supplémentaires, primes, indemnités, et effets de structure

En 2013	Salaire net moyen	Différentiel de salaire net	Traitement brut moyen	Différentiel de salaire indiciaire moyen	Heures supplémentaires	Part dans le différentiel de salaire net moyen	Primes et indemnités	Part dans le différentiel de salaire net moyen
Certifiés et agrégés	33 029	0%	33 273	0%	3 114	0%	2 553	0%
Professeurs des écoles	26 443	-19.9%	29 767	-10%	194	44.3%	1 320	18.7%
PLP	32 183	-2.6%	32 425	-2.5%	2 647	55.2%	2 887	-39.5%
PEGC	36 309	+9.9%	39 401	+ 18.4%	1 850	- 38.5%	2303	-7.6%
Instituteurs	25 028	-24.22%	27 550	-17.2%	100	37.7%	2013	6.7%

Lecture :

Le salaire net moyen des PEGC est plus élevé que celui des certifiés, de 10 %. Cela s'explique par le traitement indiciaire brut moyen. Or, chacun sait que la grille indiciaire des PEGC n'est pas plus favorable que celle des professeurs certifiés. Cet exemple permet de comprendre qu'il y a des effets de structure des corps qui influent sur les salaires moyens versés, en particulier la pyramide des âges.

Aussi, si l'on s'intéresse au poids respectif des facteurs qui peuvent expliquer que les salaires moyens des PE soient inférieurs de 20 % aux salaires des professeurs certifiés et agrégés, on remarque que : les primes et indemnités expliquent 18.7 % de cet écart, les heures supplémentaires 44.3% et les effets de structure 37%. En effet, l'âge moyen des PE est inférieur de 2 ans à celui des certifiés, et les PE font actuellement valoir leurs droits à la retraite 3 ans en moyenne avant les certifiés (plus de 80% des PE partant actuellement à la retraite ont un droit ouvert 5ans plus tôt que les fonctionnaires de catégorie active). Cela explique qu'à grille indiciaire égale, le traitement indiciaire brut de base perçu en 2013 par les PE est inférieur de 10 %. En outre, il serait utile de différencier dans les données le traitement moyen des professeurs agrégés et des professeurs certifiés.

- ✓ En 2014, la GIPA a été versée à 161 000 agents de la FPE (soit 1 agent sur 10) au titre de la période décembre 2009- décembre 2013, contre 105 000 en 2013. En euros, on est passés de 79,9 millions versés au titre de la GIPA à 131,9 millions d'euros. Parmi les bénéficiaires, les femmes (55,9%) sont plus nombreuses que les hommes (44,1%). Les données sont moins récentes pour la FPT et la FPH.

3. Le dossier relatif aux absences pour raisons de santé et lien avec les conditions de travail

L'enquête conditions de travail 2013 sert de base à cette étude : il s'agit d'une enquête reposant sur l'interrogation d'un panel très important de salariés du privé et du public. Elle a été réalisée entre novembre 2012 et février 2013, période où un jour de carence s'appliquait encore dans la FP (supprimé dans la loi de finances 2014).

Désormais alterneront chaque année une enquête sur les conditions de travail et une sur les RPS au travail.

En 2013, 33% des agents ont eu recours à un arrêt maladie dans l'année : 32% dans la FPE (35% chez les enseignants), 35% dans la FPT, 33% dans la FPH, contre 28% dans le privé. Pour 70% des salariés ayant eu un arrêt, il ne s'agit que d'un seul arrêt maladie dans l'année.

Les agents de la FP s'arrêtent moins longtemps : 52% des agents de la FP ayant eu un arrêt ont eu un arrêt de moins de 8 jours contre 46% dans le privé. Les durées d'arrêt sont plus longues dans la FPH. C'est l'ensemble du secteur hospitalier, public comme privé, qui connaît des arrêts pour raison de santé plus nombreux, en raison de conditions de travail particulièrement difficiles, en particulier les contraintes psycho sociales.

L'étude établit ensuite un lien significatif entre absences pour raisons de santé et conditions de travail, le lien pouvant être double : les salariés malades peuvent percevoir plus difficilement leurs conditions de travail et les conditions de travail peuvent avoir un impact sur l'état de santé.

Les salariés qui ont eu des arrêts déclarent en effet des expositions aux risques plus élevées que ceux n'ayant pas eu d'arrêts. Parmi les risques auxquels sont exposés les salariés, le nombre d'arrêts est fortement lié :

- à l'aide de la hiérarchie ou des collègues en cas de travail délicat

- à la perception du manque de reconnaissance du travail
- à l'intensité du travail
- au fait d'être en contact avec des personnes en situation de détresse

Au total, la moitié des absences au travail pourraient être liées à un environnement de travail malsain ou au stress.

La prise en charge du délai de carence par les organismes complémentaires dans le privé n'accroît pas le nombre d'arrêts maladie pris par les salariés qui bénéficient de cette indemnisation : cela tendrait donc à démontrer que le délai de carence ne serait pas un instrument efficace de régulation des arrêts maladie (d'après Pollak C., 2015, « L'effet du délai de carence sur le recours aux arrêts maladie des salariés du secteur privé », Dossiers solidarité et santé, n°58, DREES).

4. – La participation à la formation professionnelle plus forte dans la FP que dans le privé

2/3 des agents de la FP contre 1/2 des salariés du privé déclarent avoir participé au moins à une formation professionnelle dans les 12 derniers mois. Mais les formations de courte durée sont plus fréquentes dans la FP.

41% des agents de la FP et 37% des salariés du privé déclarent des souhaits de formation insatisfaits

Le rapport note que le DIF est « faiblement mobilisé » par les agents, semblant méconnaître les modalités de son attribution qui n'est pas « automatique ».

5. Quelques remarques à la lecture des thèmes

Les 10 fiches thématiques fournissent des données détaillées sur l'emploi public, les agents, les concours et parcours professionnels, les retraites, les dépenses de personnels et de rémunération, la formation, le temps et les conditions de travail, les « relations professionnelles » (élections professionnelles, représentativité syndicale et grèves), politique sociale.

- Le rapport donne des chiffres détaillés sur les effectifs de fonctionnaires par régions et le taux d'administration qui peuvent fournir des données intéressantes dans le cadre des lois de réorganisation territoriale.
- En 2013, sous consommation d'emplois par les ministères de 28 756 dont 12 945 non consommés par l'Education Nationale.
- La baisse des postes aux concours internes (-8% cette année) et l'augmentation des recrutements par examens professionnels (6%) se poursuit (tendance lourde depuis au moins 2003).
- 8,4% (-0,2% par rapport à 2012) des agents sont mobiles en 2013 : la moitié a changé d'employeur, 45% a changé de zone d'emploi, 37% de statut ou de situation d'emploi. La mobilité a concerné 434 200 agents.
- 16% des fonctionnaires sont soumis à des astreintes (contre 8% dans le privé), 36% travaillent le dimanche (26% dans le privé), 17,5% travaillent de nuit (14,9 dans le privé). Les agents de la Fonction Publique sont plus nombreux que les salariés du privé à se déclarer exposés dans leur relation au public, à des situations de détresse, à des comportements hostiles ou à des agressions. 30 % des agents déclarent devoir être obligés de « faire trop vite un opération qui demanderait davantage de soin », 10% « devoir faire des choses qu'ils désapprouvent » et 35 « ne pas toujours ressentir la fierté du travail bien fait ».
- 3177 sanctions disciplinaires ont été prononcées à l'encontre de fonctionnaires d'Etat contre 3456 en 2013. 71% des sanctions concernent le seul ministère de l'Intérieur. 19 licenciements pour insuffisance professionnelle ont par ailleurs été prononcés.
- Le nombre de jours perdus pour faits de grève dans la Fonction Publique de l'Etat est en augmentation de 2% en 2014 (434 832 journées comptabilisées)