

Rapport annuel sur l'état de la fonction publique édition 2015

« Faits et chiffres »

Département des études et des statistiques

Conseil commun de la fonction publique

24 novembre 2015

1 - présentation générale de l'édition 2015 de la partie « Faits et chiffres » du rapport

2 – présentation des principaux résultats

- l'évolution de l'emploi
- les flux de personnel (recrutements, départs, mobilité)
- l'évolution des rémunérations

3 – dossier sur la participation des agents publics à la formation professionnelle

4 – dossier sur les absences pour raison de santé et leur lien avec les conditions de travail

5 – Diffusion à venir du rapport

Les principales orientations du rapport

- **continuité**
- **Une vue d'ensemble de la fonction publique :**
 - Couverture complète de la FPH pour les salaires
 - Harmonisation de la présentation selon les régimes de retraite
- **Un effort particulier sur la partie retraite :**
 - Simplification de la version papier sans perte d'information (internet) ;
 - ajout de descriptions des régimes ; définitions
- **Un usage complémentaire du papier et d'internet :**
 - plus de tableaux excel en ligne et les séries longues continuent de s'étoffer
- **Pour les rémunérations,**
 - attention portée à leur dispersion,
 - pour la 1^{ère} fois évolution des salaires l'ensemble de la fonction publique
- Ajout de nombreux tableaux sur les **conditions de travail** (thème 8)
- **Pour les dossiers, suite aux demandes exprimées à la plénière de 2014** sur la formation, mais aussi poursuite de l'exploitation de l'enquête conditions de travail en lien avec les absences pour raison de santé



1 - présentation générale de l'édition 2015 de la partie
« Faits et chiffres » du rapport

2 – présentation des principaux résultats

- l'évolution de l'emploi
- les flux de personnel (recrutements, départs, mobilité)
- l'évolution des rémunérations

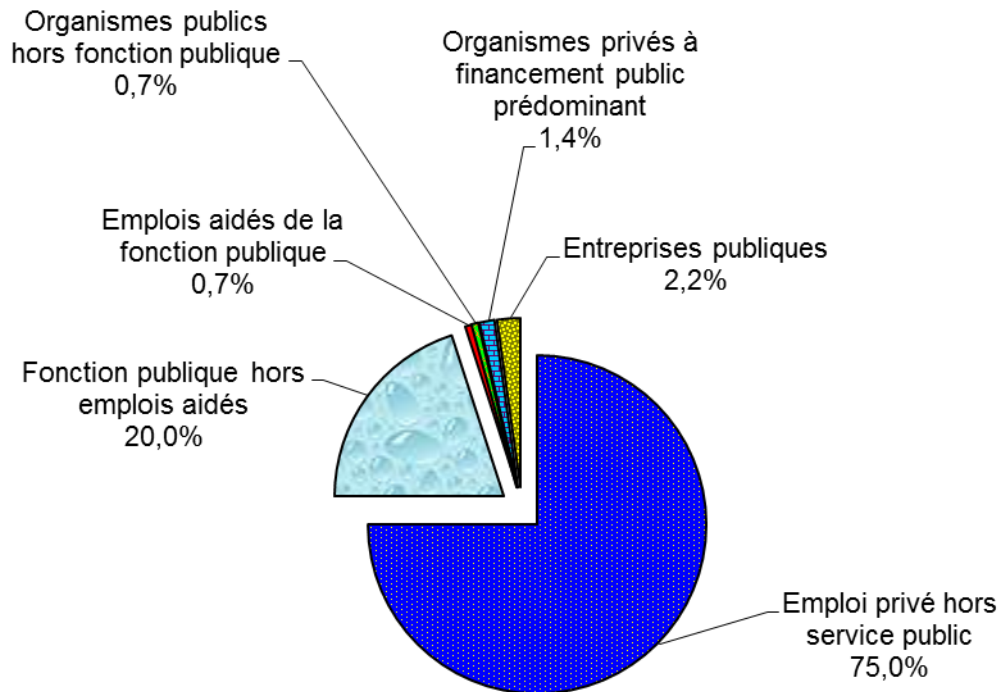
3 – dossier sur la participation des agents publics à la formation
professionnelle

4 – dossier sur les absences pour raison de santé et leur lien avec les
conditions de travail

5 – Diffusion à venir du rapport

2 – principaux résultats - Évolutions de l'emploi public

L'emploi des 3 versants de la fonction publique en 2013 : 20 % de l'emploi total



La fonction publique représente **20,0 %** de l'emploi total (salariés et non salariés) hors bénéficiaires de contrats aidés, **et 20,7 %** si l'on inclut les bénéficiaires de contrats aidés.

Les comparaisons internationales sont délicates en raison d'un périmètre qui varie selon les pays.

La France se situe dans la moyenne des pays de l'OCDE selon « *government at a glance 2015* » dont les conclusions sont mentionnées dans un encadré du rapport annuel.

Sources : SIASP, DADS, Recme, Insee ; enquête SAE, Drees. Traitement DGAFP, département des études et des statistiques.

Champ : France entière (hors COM et étranger).

2 a – principaux résultats - Évolutions de l'emploi public

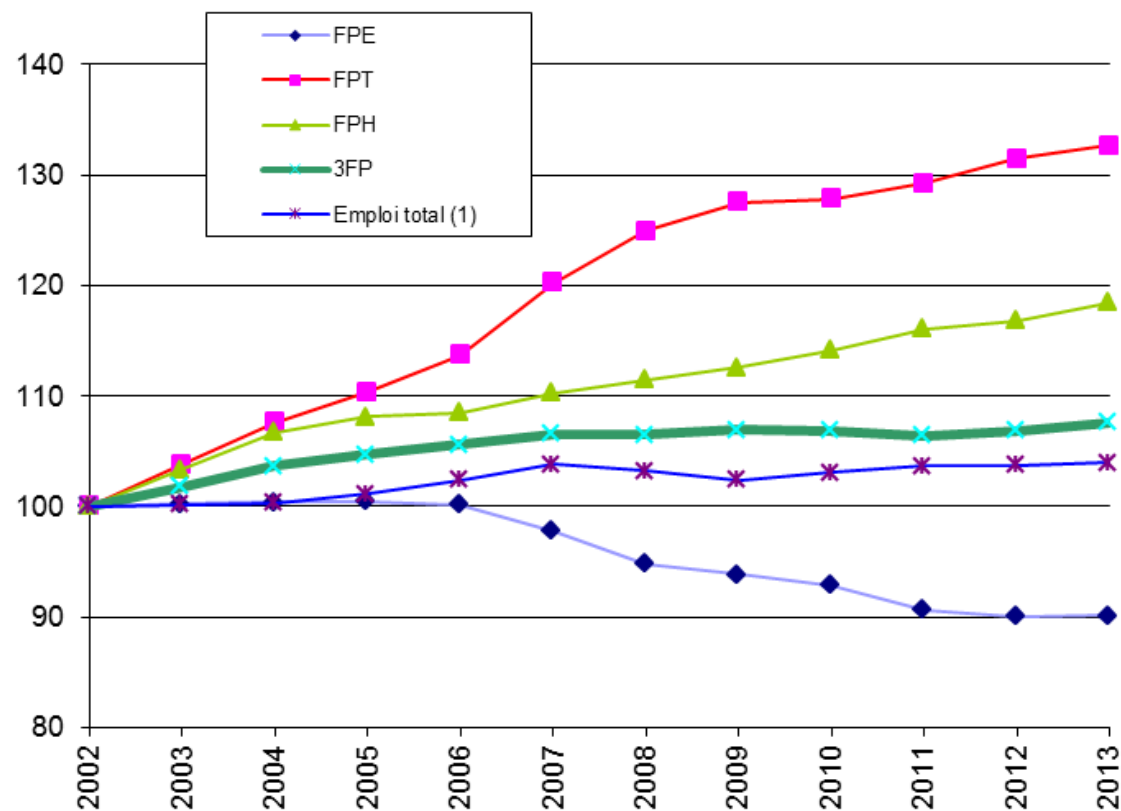
- ❑ Au 31 décembre 2013, dans les trois versants de la fonction publique, on compte 5,4 millions d'agents hors bénéficiaires de contrats aidés sur le territoire national (Métropole + DOM hors Mayotte)
 - 44% dans la Fonction publique de l'Etat, soit 2,4 millions d'agents
 - 35% dans la Fonction publique territoriale, soit 1,9 millions d'agents
 - 21% dans la Fonction publique hospitalière, soit 1,2 millions d'agents
- ❑ 183 500 bénéficiaires de contrats aidés : FPE (50 %) ; FPT (39 %) ; FPH (11 %) ; en augmentation de 36 % par rapport à 2012, conséquence de la création des contrats d'avenir.
- ❑ Evolution des effectifs dans l'ensemble de la FP sur un an hors emplois aidés :
+35 400 agents, soit +0,7 % (après +0,4 % en 2012)
- ❑ Evolution des effectifs dans l'ensemble de la FP sur un an y compris emplois aidés :
+83 600 agents, soit +1,5 % (après +0,4 % en 2012)



2 a – principaux résultats - Évolutions de l'emploi public

Évolution des effectifs dans la fonction publique et ses trois versants

(base 100 au 31 décembre 2002)



Évolution annuelle moyenne 2002-2013

FPE	-0,9 %
FPT	2,6 %
FPH	1,6 %
Ensemble FP	0,7 %
Emploi total	0,4 %

Évolution 2012-2013

FPE	0,1 %
FPT	0,9 %
FPH	1,4 %
Ensemble FP	0,7 %
Emploi total	0,2 %

Sources : FGE, Colter, DADS, SIASP, Insee; enquête SAE. Traitement DGAFP, département des études et des statistiques.

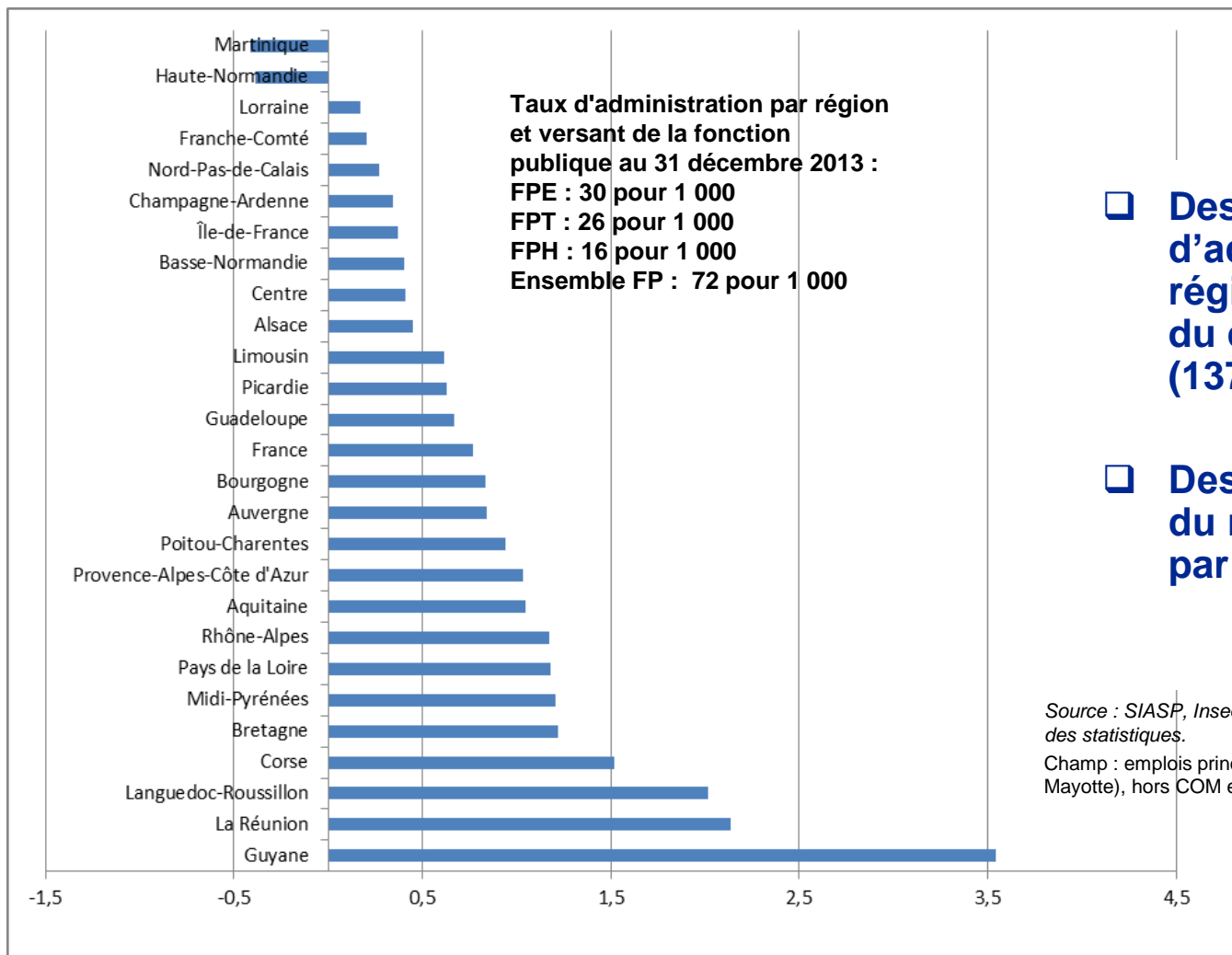
Champ : emplois principaux, tous statuts, situés en France (métropole + DOM, hors COM et étranger), hors Mayotte. Hors bénéficiaires de contrats aidés.

(1) Champ emploi total : salariés et non-salariés des secteurs public et privé, y compris bénéficiaires de contrats aidés



2 a – principaux résultats - Évolutions de l'emploi public

- Hors bénéficiaires de contrats aidés, la fonction publique emploie 72 agents (hors militaires) pour 1 000 habitants sur le territoire national



- Des disparités de taux d'administration selon les régions : IDF (81,2) à cause du département de Paris (137)

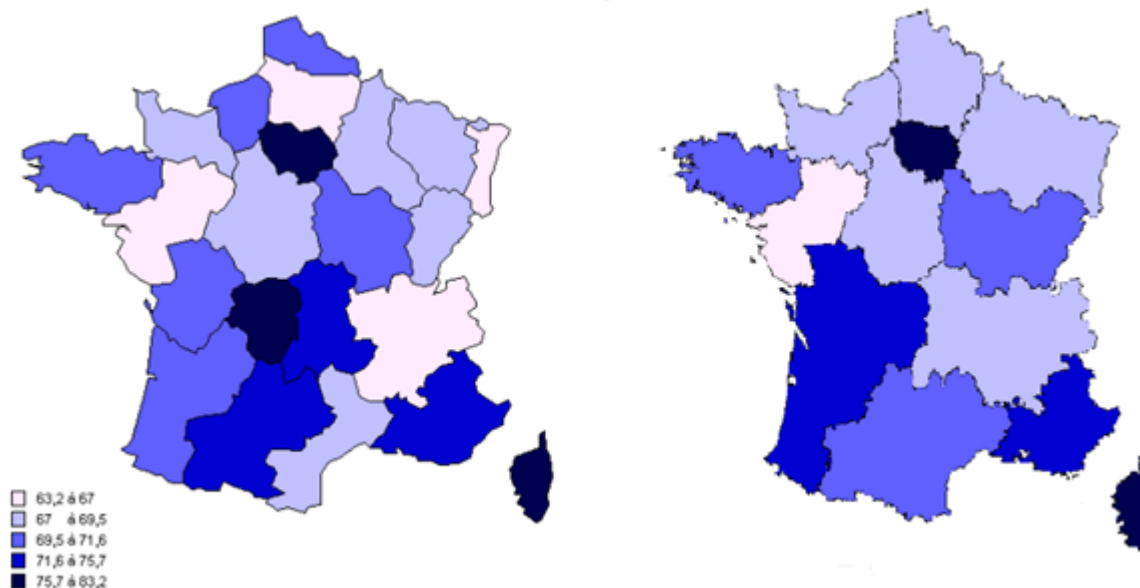
- Des disparités d'évolution du nombre d'agents civils par région

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

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

2 a – principaux résultats - Évolutions de l'emploi public

Taux d'administration de la fonction publique, agents civils, par région (actuel et futur découpage) au 31 décembre 2013



- Environ 44 % des agents de la FPE travaillent dans les services chargés de la mise en œuvre territoriale des politiques nationales :
 - La moitié dans des services déconcentrés,
 - La moitié dans des EPLE.



2 a – principaux résultats - Évolutions de l'emploi public

Des structures de qualification qui évoluent en 2013 moins que par le passé

Catégorie A :	Catégorie B :	Catégorie C :
55,1% (+0,5 point) dans la FPE ;	25,1 % (-0,1 point) dans la FPE ;	19,8 % (-0,3 point) dans la FPE ;
9,5% (+0,3 pt) dans la FPT ;	14,2% (+0,6 pt) dans la FPT ;	76,2% (-0,9 pt) dans la FPT ;
31,0% (+0,8%) dans la FPH	20,1% (--0,3%) dans la FPH	48,9% (--0,5%) dans la FPH

Hausse du nombre de contractuels dans la FPE et la FPH en 2013

- ❑ **Les fonctionnaires civils représentent 70,5% des effectifs**
+0,5% en nombre, mais moindre croissance que les effectifs totaux
Le nombre de militaires baisse de 1,1% et représentent 13,0% des effectifs de la FPE
La baisse du nombre de fonctionnaires civils de la FPE (-0,5%) est compensée par la hausse dans la FPT (+1,6%) et dans la FPH (+0,7%)
- ❑ **Concernant le nombre des contractuels,**
Hausse transitoire dans la FPE du fait des 15 800 « contractuels admissibles » de l'éducation nationale
Poursuite de la hausse dans la FPH en nombre et en part d'emploi
Baisse dans la FPT qui reste le versant où leur part est la plus forte



Structure par âge

- ❑ Une population en moyenne plus âgée de deux ans que les salariés du privé
- ❑ La part des plus de 50 ans continue d'augmenter surtout dans la FPT

Structure par sexe

- ❑ 61,5 % de femmes dans la fonction publique contre 44 % dans le privé
- ❑ 68 % de femmes parmi les contractuels
- ❑ 77 % de femmes dans la FPH, 61 % dans la FPT et 54 % dans la FPE (16% parmi les militaires et 46 % hors enseignants)
- ❑ Hausse sensible de la part des femmes dans la FPE (+ 3 points depuis 2008) et stagnation dans la FPT et FPH (moins d'un point)
- ❑ La part des femmes s'accroît en catégorie A mais elles restent sous représentées dans les emplois d'encadrement supérieur et de direction (30 % dans la FPE, 28 % dans la FPT et 45 % dans la FPH)



**1 - présentation générale de l'édition 2015 de la partie
« Faits et chiffres » du rapport**

2 – présentation des principaux résultats

- l'évolution de l'emploi
- **les flux de personnel (recrutements, départs, mobilité)**
- l'évolution des rémunérations

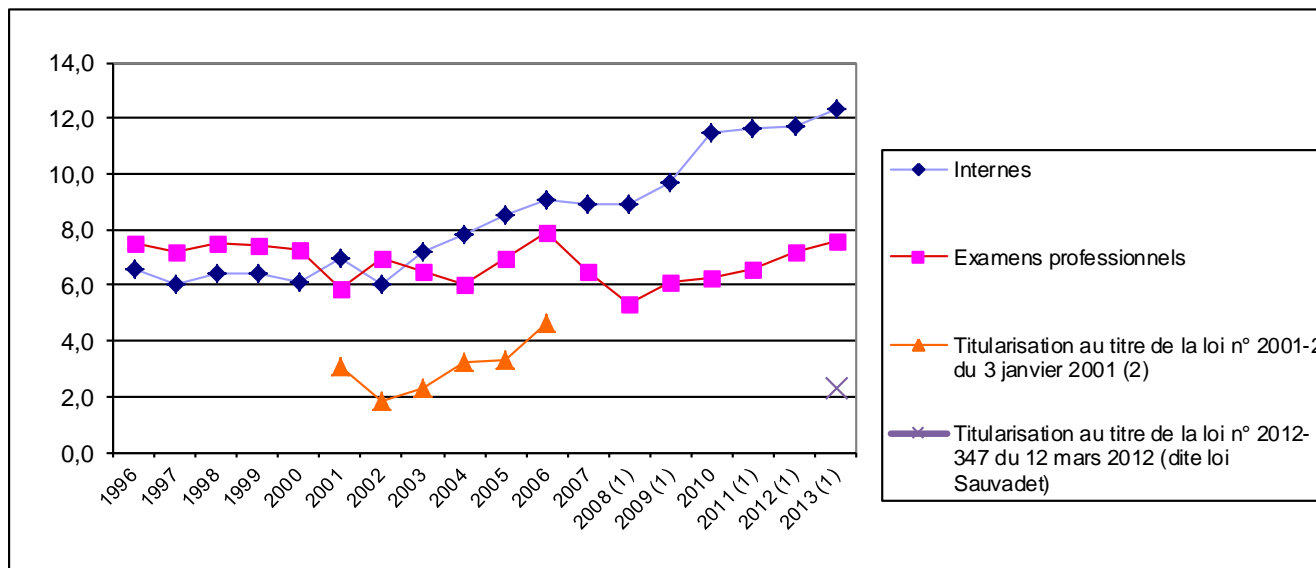
**3 – dossier sur la participation des agents publics à la formation
professionnelle**

**4 – dossier sur les absences pour raison de santé et leur lien avec les
conditions de travail**

5 – Diffusion à venir du rapport

2 b – principaux résultats - Changement professionnel dans la FP

Taux de sélectivité des concours internes, examens professionnels et titularisations dans la fonction publique de l'Etat



Source : enquêtes annuelles Bilan des recrutements dans la fonction publique de l'État, DGAFP, département des études et des statistiques.

Définition : Taux de sélectivité : présents/admis.

(1) Champ partiel :
 565 concours sur 570 organisés en 2013
 489 concours pour 491 organisés en 2012 ;
 534 concours sur 540 organisés en 2011 ;
 500 concours 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.

Changement de catégorie hiérarchique des agents titulaires civils en 2013 selon les catégories de départ et de destination

Catégorie hiérarchique de départ (en 2012)	Effectifs des agents présents en 2012 et en 2013 dans la fonction publique			Catégorie hiérarchique de destination (en %)		
	Total	Effectif des agents ayant changé de catégorie hiérarchique en 2013	Taux de changement de catégorie hiérarchique (en %)	A+	A	B
A	1 180 129	2 856	0,2	100,0		
B	679 672	11 005	1,6	0,3	99,7	
C	1 755 910	20 827	1,2	1,0	13,2	85,8
Total	3 615 711	34 688	1,0	8,9	39,6	51,5

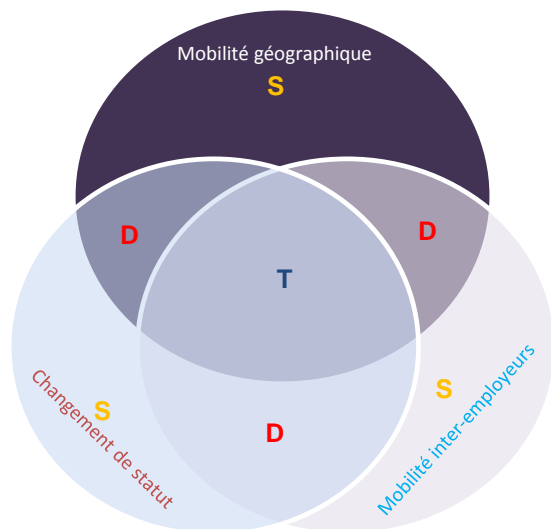
Source : SIASP, Insee. Traitement DGAFP, département des études et des statistiques.

Champ: agents titulaires civils des trois versants de la fonction publique présents dans un emploi principal final en 2011 et en 2012. Les agents dont les catégories hiérarchiques sont indéterminées et les agents de catégorie A+ en 2011 ne sont pas inclus.



2 b – principaux résultats - Changement professionnel dans la FP

Les différentes composantes de l'acte de mobilité en 2013

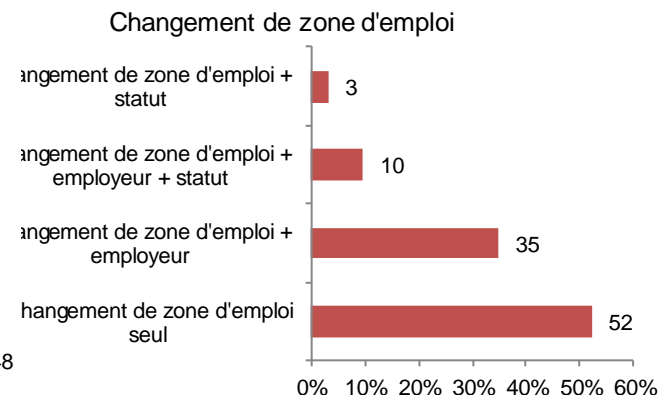
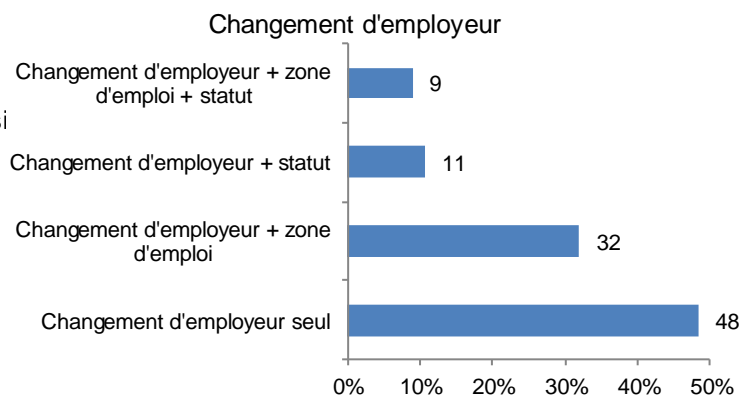
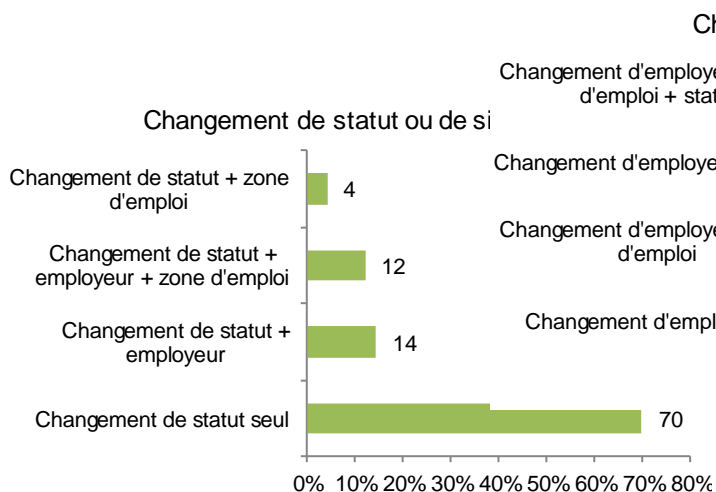


Le changement d'employeur diminue légèrement chez les fonctionnaires, la mobilité géographique est stable, Plus de titularisation de contractuels

Statut ou situation d'emploi de départ (en 2012)	Présents en 2012 et en 2013	Changement d'employeur		Changement de zone d'emploi		Changement de statut ou de situation d'emploi	
		Effectif	Taux (en %)	Effectif	Taux (en %)	Effectif	Taux (en %)
Fonctionnaires	3 756 012	82 792	2,2	107 161	2,9	9 589	0,3
Contractuels	945 008	89 481	9,5	56 773	6,0	118 518	12,5
Autres catégories et statuts	351 979	21 908	6,2	24 661	7,0	7 880	2,2
Bénéficiaires de contrats aidés	132 476	19 502	14,7	7 629	5,8	24 233	18,3
Total	5 185 475	213 683	4,1	196 224	3,8	160 220	3,1

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

Champ: salariés de la fonction publique présents dans un emploi principal en France en 2011 et en 2012, y compris bénéficiaires de contrats aidés et hors militaires.



Un encadré sur les entrées – sorties dans la vue sur l'emploi

	Nombre moyen des postes principaux finaux entre les 31 décembre 2012 et 2013	entrants au 31/12	sortants au 31/12	entrants-sortants en 2013	taux d'entrée	taux de sortie
FPE	2 141 620	193 607	164 579	62 081	11,9%	10,6%
FPT	1 931 538	190 656	153 237	110 552	15,6%	13,7%
FPH	1 161 534	105 973	85 476	38 520	12,4%	10,7%
Femme	3 374 463	333 510	263 774	121 348	13,5%	11,4%
Homme	1 860 229	156 726	139 518	89 805	13,3%	12,3%
Fonctionnaires	3 807 798	78 132	152 787	3 676	2,1%	4,1%
Contractuels	912 508	263 797	164 249	190 938	49,8%	38,9%
Autres catégories et statuts	355 199	33 367	29 795	4 791	10,7%	9,7%
Emplois aidés	159 188	114 940	56 461	11 748	79,6%	42,8%
Catégorie A	1 766 480	116 061	100 689	16 328	7,5%	6,6%
Catégorie B	908 539	63 210	64 564	16 855	8,8%	9,0%
Catégorie C	2 499 502	297 619	222 078	147 978	17,8%	14,8%
Catégorie indéterminée	60 172	13 346	15 961	29 992	72,0%	76,4%
de 16 à 24 ans	248 498	141 791	58 033	101 688	98,0%	64,3%
de 25 à 29 ans	476 997	97 982	59 830	27 610	26,3%	18,3%
de 30 à 39 ans	1 251 963	111 960	74 956	30 797	11,4%	8,4%
de 40 à 49 ans	1 569 925	81 023	52 927	24 699	6,7%	4,9%
de 50 à 59 ans	1 443 188	49 134	80 246	17 679	4,6%	6,8%
60 ans et plus	244 122	8 346	77 300	8 680	7,0%	35,2%
Ensemble	5 234 692	490 236	403 292	211 153	13,4%	11,7%

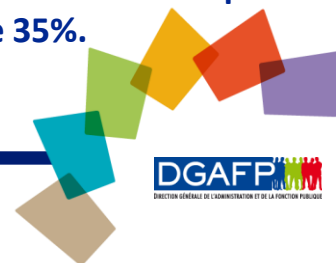
- un encadré sur les flux d'entrée – sortie :

- La FPT enregistre des flux d'entrée plus importants en raison en partie du plus grand recours aux contractuels et aux emplois aidés dont les taux de rotation sont particulièrement élevés

- Les taux de rotations sont spécialement forts pour les C

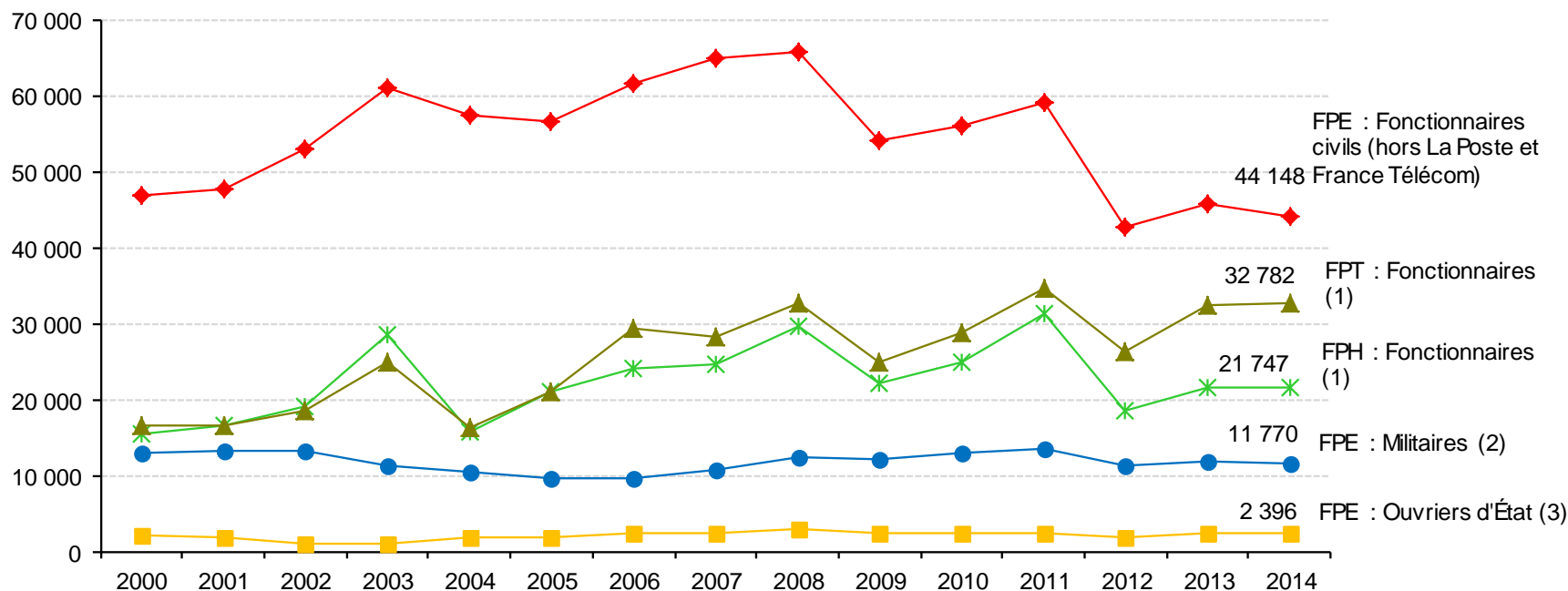
- Les taux de sortie sont très élevés chez les jeunes

- Parmi les 60 ans et plus, le taux annuel de départ est de 35%.



2 b – principaux résultats - Flux de personnels dans la FP

Après avoir fortement baissé en 2012 sous l'effet du décalage de l'âge légal de départ à la retraite et de la suppression depuis le 1er janvier 2012 des départs anticipés des parents de trois enfants ; et s'être redressé en 2013, le nombre de pensions de droit direct entrées en paiement retrouve une évolution plus directement liée à la démographie.



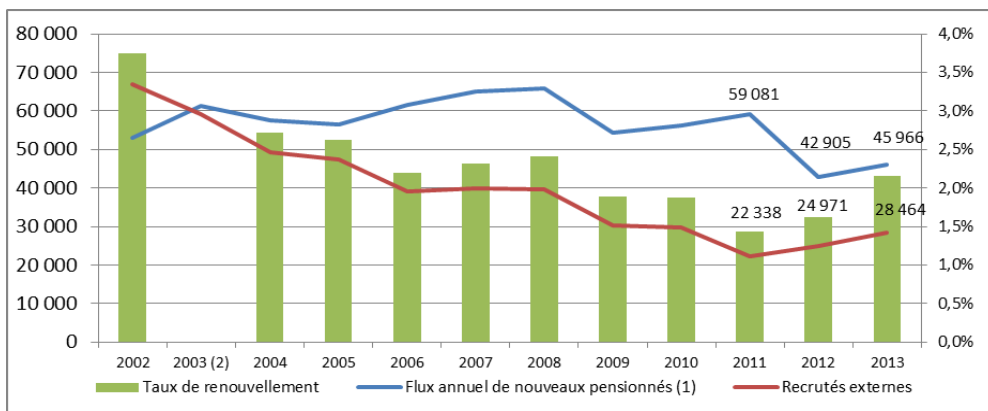
Sources : DGFIP - Service des retraites de l'État (chiffres 2012 définitifs) ; CNRACL ; FSPOEIE. Traitement DGAFP, département des études et des statistiques.

- (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) Pensions en titre définitif et pensions payées sous avance.



2 b – principaux résultats - Flux de personnels dans la FPE et sélectivité dans la FPE et la FPT

Flux annuel de nouveaux pensionnés et de recrutés externes dans la FPE, et taux de renouvellement

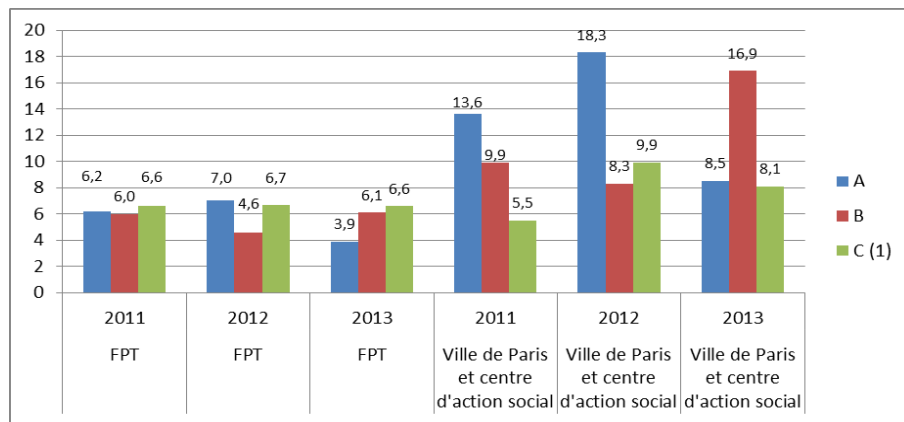


Source : enquêtes annuelles Bilan des recrutements dans la fonction publique de l'État, DGAFP-DES, SRE, et Siasp, Colter...

(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, 2011, 2012, et 2013

Taux de sélectivité par catégorie hiérarchique dans la fonction publique territoriale

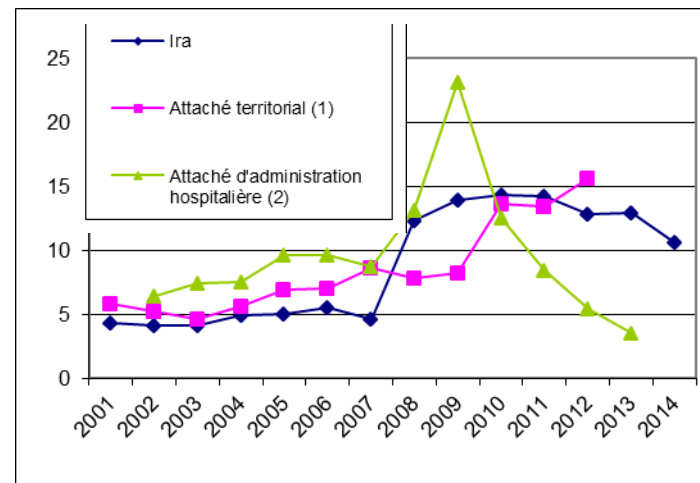


Sources : Association nationale des directeurs et directeurs adjoints des centres de gestion ; Bureau du recrutement et des concours de la ville de Paris ; Centre d'Action Sociale de la ville de Paris.

(1) Concours de catégorie C hors recrutement directs de la FPT (données incomplètes).

En 2013, dans la FPE, le taux de sélectivité des concours de A continue de baisser (7)

Il se redresse pour la catégorie B (20) et la catégorie C (23 pour les recrutements sur concours).



Baisse de l'attractivité des concours de directeurs d'hôpitaux et d'attachés de l'administration hospitalière

**1 - présentation générale de l'édition 2015 de la partie
« Faits et chiffres » du rapport**

2 – présentation des principaux résultats

- l'évolution de l'emploi
- les flux de personnel (recrutements, départs, mobilité)
- l'évolution des rémunérations

**3 – dossier sur la participation des agents publics à la formation
professionnelle**

**4 – dossier sur les absences pour raison de santé et leur lien avec les
conditions de travail**

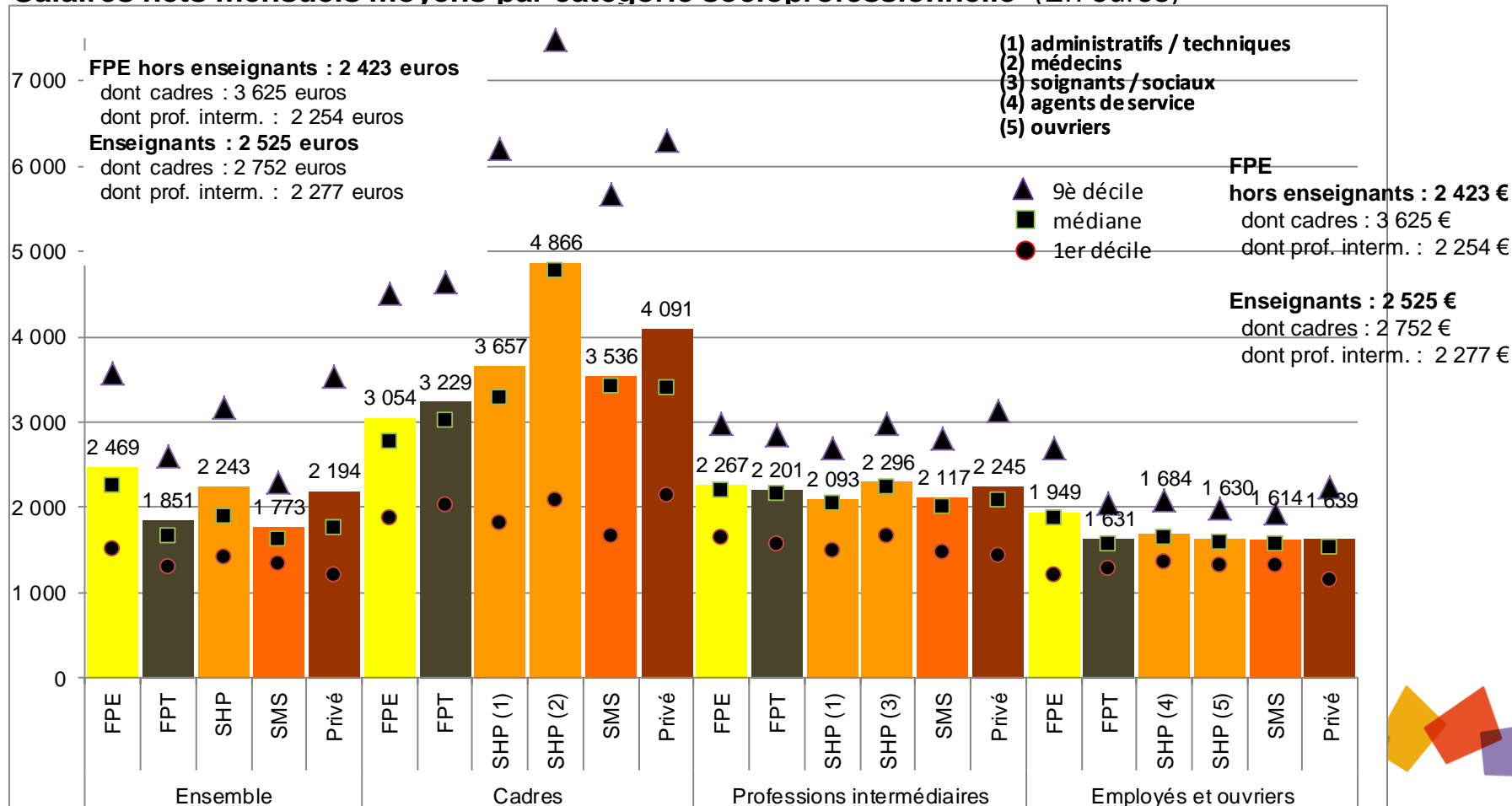
5 – Diffusion à venir du rapport

2 c - Les rémunérations dans les trois versants de la fonction publique

□ En 2013, le salaire net mensuel moyen par agent en équivalent temps plein est de :

□ 2 469 euros dans la FPE	médiane : 2 260 €	ensemble de la FP :
□ 1 851 euros dans la FPT	1 659 €	- moyenne : 2 185 €
□ 2 186 euros dans la FPH	1 848 €	- médiane : 1 936 €

Salaires nets mensuels moyens par catégorie socioprofessionnelle (En euros)



Champ : France entière. FPE: Hors militaires, y compris bénéficiaires de contrats aidés. ; FPT Hors assistants maternels et familiaux, y compris bénéficiaires de contrats aidés ; SHP Hors bénéficiaires de contrats aidés, internes, externes ; privé et entreprises publiques, y compris bénéficiaires de contrats aidés.

(*) Exprimés par équivalent temps plein.

2 c - Les rémunérations dans les trois versants de la fonction publique

Globalement une dispersion des salaires moins importante que dans le privé

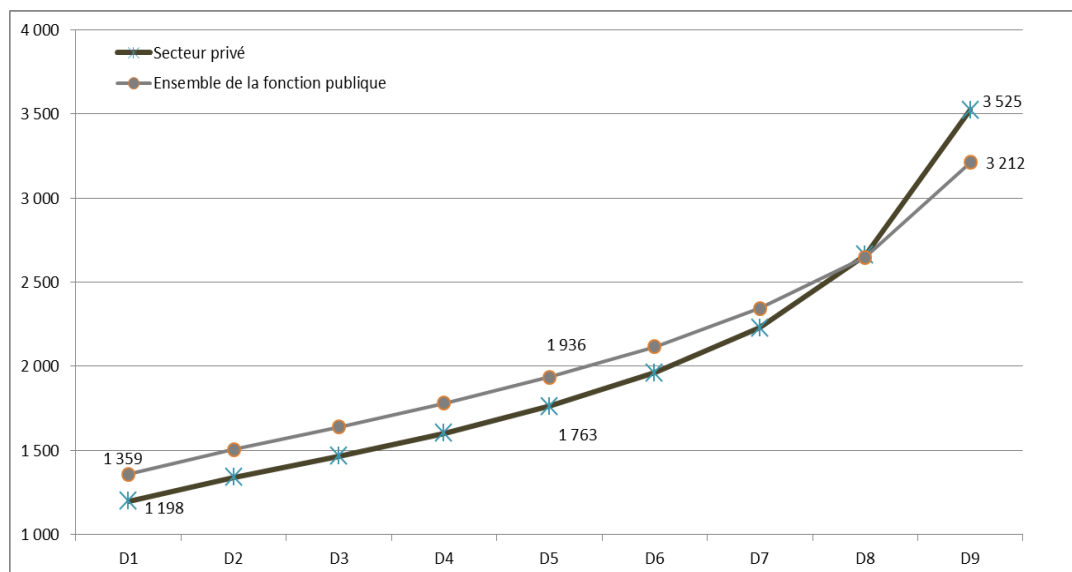
D9/D1 : 2,36 contre 2,95

Très léger resserrement par le bas dans le public en 2013 : -0,01

Léger accroissement dans le privé en 2013 : +0,02

- Se resserre pour les cadres sauf dans la FPH,
- est stable pour les professions intermédiaires,
- diminue pour les employés et les ouvriers de la FP, mais pas dans le privé.

Figure V 3.1-1 : Distribution des salaires nets mensuels dans la fonction publique et dans le secteur privé et semi-public en 2013 (en €)



Baisse du pouvoir d'achat du salaire net moyen de 0,5 % dans l'ensemble de la fonction publique en 2013

- ❑ Le ralentissement de l'inflation joue un rôle important pour la compréhension de l'évolution du pouvoir d'achat
indice des prix à la consommation y c. tabac de +0,9 % après +2,0 % en 2012

- ❑ Dans la FPE, le salaire net moyen augmente de 0,1 % en euro courant (après +1,2% en 2012), soit -0,7 % en euros constants (comme en 2012) :
Le 1^{er} décile augmente de 0,1 % en € constant (-0,1% hors contrats aidés) et la médiane recule de 0,9 %

- ❑ Dans la FPT, le salaire net moyen augmente de 0,8 % en euros courants (après +1,4 % en 2012), soit -0,1 % en euros constants (après -0,6 % en 2012).
Le 1^{er} décile recule de 0,4 % en €constant (-0,1% hors contrats aidés) et la médiane recule de 0,3%

- ❑ Dans le FPH, le salaire net moyen augmente de 0,6 % en euros courants (2012 nd), soit une diminution de 0,2 % en euros constants.
 - ❑ Le salaire moyen du **SHP** recule de 0,3% en € constant (Médiane -0,7% et D1 -0,1%)
 - ❑ Le salaire moyen du **SMS** augmente de 0,1% en € constant (Me -0,2% comme D1)

L'évolution des primes des fonctionnaires

- En 2013, la part des primes et rémunérations annexes (y c. IR et SFT) représente :
 - 22,4% dans la FPE ; 23,3% dans la FPT et 23,0% dans le SHP
- Ces parts sont très différentes selon les catégories statutaires et le versant de la fonction publique :
 - FPE : A : **19,4%** B : 31,2% C : 27,3%
 - FPT : A : 29,6% B : 24,2% : 21,6%
 - SHP : A : 25,6% B : 22,9% : 21,1%
- Dans la FPE, des situations variables : au sein de la catégorie A entre non enseignants (32,7% hors IF-SFT) ; enseignants du 2nd degré (14,3% hors IF-SFT) et du 1^{er} degré (4,7% hors IF-SFT). Au sein de la catégorie B, les corps d'encadrement et d'application de la police nationale reçoivent 1/3 de leur rémunération sous forme de primes (hors IR-SFT).
- Dans la FPE, l'IR et le SFT totalisent en moyenne 1,9% de la rémunération brute, stable entre catégories.
- La part des primes et rémunérations annexes diminue pour les A de la FPE mais augmente pour les B et surtout les C. Dans la FPT, elle est stable pour les A mais diminue pour les B et C ; dans le SHP elle est stable pour les A mais augmente pour les B et diminue pour les C.

Dans l'ensemble de la FP, la RMPP nette a augmenté de 0,7 % en euro constant

- Dans la FPE, la RMPP nette ralentit en euros courants mais augmente de 0,5% en euro constant (après +0,0% en 2012) :

Toutefois, l'évolution médiane des personnes en place est nulle en € constant.

- Dans la FPT, la RMPP nette ralentit en euro courant mais accélère en euro constant (+0,7 % après +0,4 % en 2012).

L'évolution médiane des personnes en place est de +0,4% en € constant.

- Dans la FPH, la RMPP nette augmente de 0,8 % en euro constant.

La RMPP du **SHP** augmente de 0,7 % en € constant (après -0,1 %), celle du **SMS** de +1,1 %

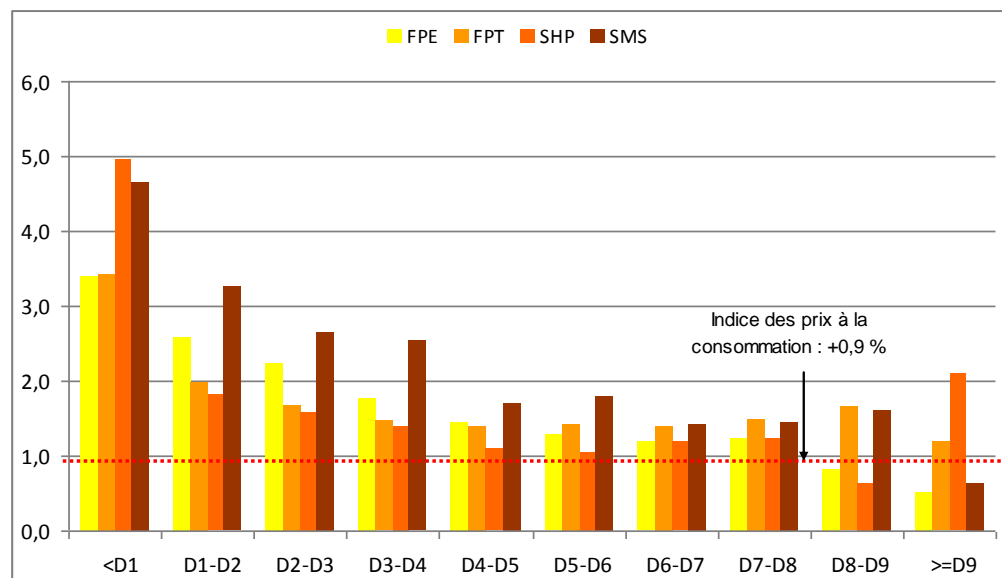
L'évolution médiane des personnes en place est de +0,3 % en € constant dans le SHP (hors contrats aidés) et le SMS

2 c - Les rémunérations dans les trois versants de la fonction publique

La RMPP est plus dynamique pour les jeunes et les agents les moins bien rémunérés

- Si une proportion importante d'agents a des évolutions inférieures aux prix, voire une baisse nominale, c'est souvent à cause d'accidents (trop perçus, mouvements de rachat de jours de CET, maladie, grèves...)
- Si on regarde les évolutions moyennes par décile : sur l'échelle des salaires, on peut constater que les plus fortes revalorisations salariales sont sur les bas salaires

Evolution RMPP nette en 2013 par décile de salaires en 2012 (en % - €courant)

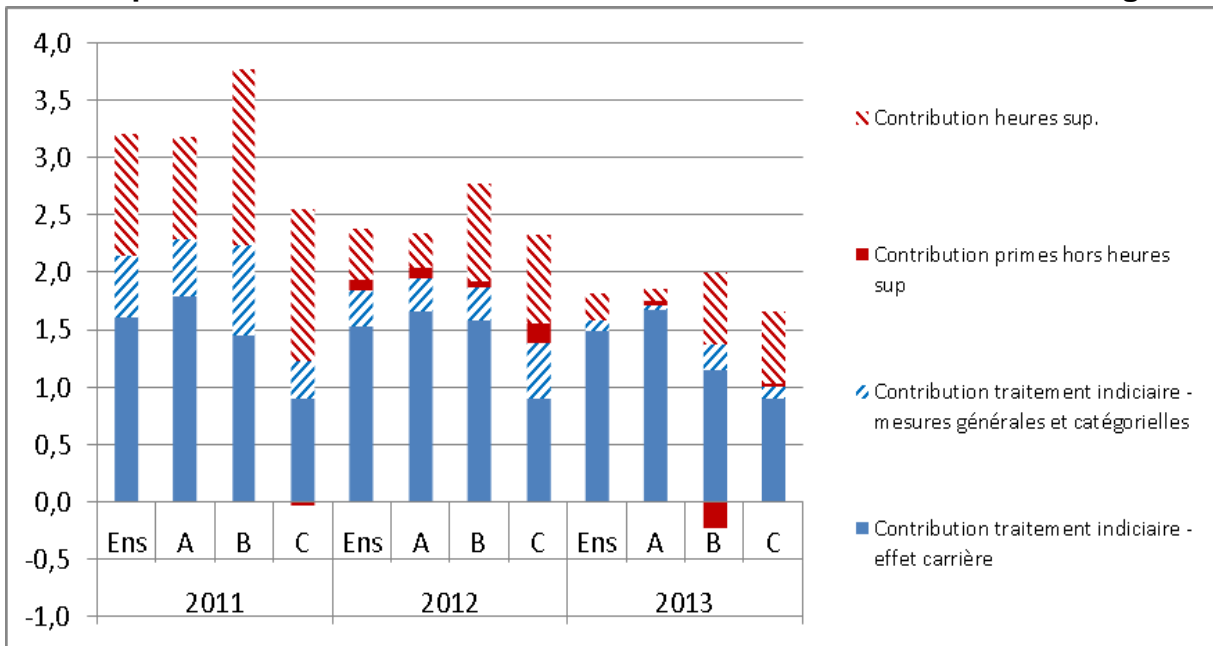


	FPE (Ministères et établissements publics)				FPT				SHP				SMS			
	Salaire moyen (RMPP)	Déciles d'évolutions individuelles			Salaire moyen (RMPP)	Déciles d'évolutions individuelles			Salaire moyen (RMPP)	Déciles d'évolutions individuelles			Salaire moyen (RMPP)	Déciles d'évolutions individuelles		
		Salaire médian	1er décile	9è décile		Salaire médian	1er décile	9è décile		Salaire médian	1er décile	9è décile		Salaire médian	1er décile	9è décile
Moins de 30 ans	1,6	1,1	- 5,4	8,6	2,5	1,8	- 3,1	9,5	2,1**	2,1**	-6,5**	11,1**	3,0	1,8	- 3,3	9,4
30-39 ans	1,8	1,3	- 4,3	9,0	2,2	1,6	- 2,7	7,7	2,5**	1,7**	-5,0**	10,6**	2,4	1,6	- 3,1	8,5
40-49 ans	1,5	0,9	- 4,0	8,0	1,5	1,3	- 3,0	6,4	1,8**	1,1**	-4,0**	8,2**	1,6	1,1	- 3,6	7,3
50-59 ans	1,2	0,8	- 3,6	7,1	1,3	1,1	- 2,9	6,0	1,0**	0,5**	-4,3**	7,1**	1,5	0,9	- 3,8	7,4
60 ans et plus	0,6	0,4	- 4,0	6,2	1,0	1,0	- 3,2	6,1	0,2**	0,3**	-6,0**	7,2**	3,2	0,8	- 3,6	7,8

2 c - Les rémunérations dans les trois versants de la fonction publique

Dans la Fonction publique de l'Etat :

Décomposition de l'évolution en euros courants de la RMPP brute des agents titulaires civils



Sources : SIASP, Insee.

Lecture :

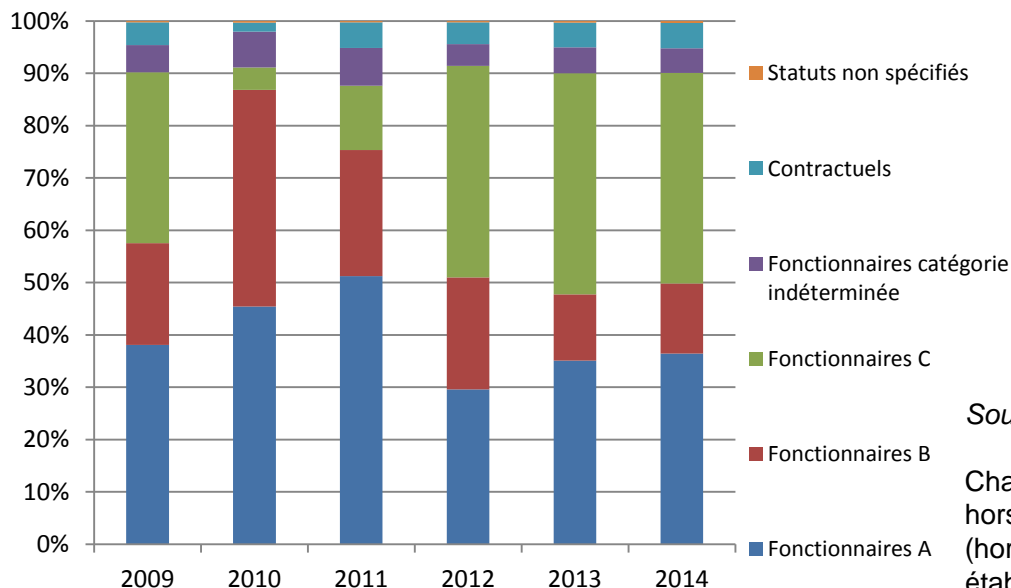
en 2013, la RMPP brute des fonctionnaires civils a augmenté de 1,8%. Cette évolution se décompose en : +1,5% imputable à l'augmentation du traitement (effet carrière), +0,1% à l'augmentation du traitement indiciaire relevant des mesures générales, catégorielles et statutaires, +0,0% imputable à l'augmentation des primes hors heures supplémentaires et +0,2% à l'évolution des montants versés au titre des heures supplémentaires (tépa ou non).

- ❑ La poursuite du ralentissement en 2013 de la RMPP brute des agents titulaires de la FPE (+1,8% en € courant après +2,3 % en 2012 et +3,2 % en 2011) est liée:
 - ❑ À la diminution des heures supplémentaires, surtout pour les agents de catégorie A et C,
 - ❑ au ralentissement des mesures générales et catégorielles portant sur le traitement indiciaire, surtout pour les agents de catégorie B, la majorité d'entre eux ayant intégré le nouvel espace statutaire (NES) avant 2012.
- ❑ La contribution de l'effet carrière portant sur le traitement indiciaire est quasi-stable.
- ❑ Le ralentissement des mesures portant sur le traitement indiciaire concerne particulièrement la catégorie C qui avait bénéficié à deux reprises de la revalorisation du minimum de traitement consécutivement aux revalorisations du Smic.

Dans la Fonction publique de l'Etat :

- En 2014, 131,9 M€ ont été versés au titre de la GIPA pour la période décembre 2009- décembre 2013, sur le champ des dépenses de personnel de l'État (titre 2 de la LOLF), après 79,9 M€ en 2013 (2008-2012) et 99,4 M€ (décembre 2007-décembre 2011).
- Sur le seul champ des agents civils des ministères et des universités, la GIPA a été versée en 2014 (au titre de la période décembre 2009-décembre 2013) à 161 000 agents (1 agent sur 10) après 104 665 en 2013 et 137 270 en 2012), pour un montant total de 82,4 millions (après 98,7 millions d'euros en 2012).
- Le MEN représente 57 % des montants versés pour 37 % des bénéficiaires.
- D'après SIASP, la RMPP entre 2009 et 2013, 16% ont un TIB évoluant de moins de l'inflation ;

V 3.1-15 : Evolution des caractéristiques statutaires des bénéficiaires de la GIPA dans les ministères



Parmi les fonctionnaires, les agents de catégorie C sont les premiers bénéficiaires (42,5 %) depuis 2012, alors qu'il s'agissait des agents de catégorie A jusqu'en 2011(51 % contre 40% maintenant)

Source : Fichiers ON (DGFIP).

Champ : France, métropole et DOM (hors Mayotte), hors COM et étranger. Agents civils des ministères (hors militaires, enseignement privé sous contrat et établissements publics administratifs).

**1 - présentation générale de l'édition 2015 de la partie
« Faits et chiffres » du rapport**

2 – présentation des principaux résultats

- l'évolution de l'emploi
- les flux de personnel (recrutements, départs, mobilité)
- l'évolution des rémunérations

**3 – dossier sur la participation des agents publics à la formation
professionnelle**

**4 – dossier sur les absences pour raison de santé et leur lien avec les
conditions de travail**

5 – Diffusion à venir du rapport

- **AES (Adult Education Survey)** : enquête réalisée par l'Insee et la Dares et encadrée par un règlement européen
- **Champ** : porte sur l'accès à la formation « tout au long de la vie » des personnes de 18 à 64 ans **sur les 12 mois précédant l'enquête**
- **Définition européenne du champ de la formation tout au long de la vie** : « les formations sont toutes les activités d'apprentissage menées au cours de la vie dans le but d'améliorer ses connaissances, ses qualifications et ses compétences, que ce soit dans une perspective citoyenne, sociale et/ou d'emploi. »



Les agents de la fonction publique se forment davantage que les salariés du privé

Taux d'accès annuel à la formation (en %)

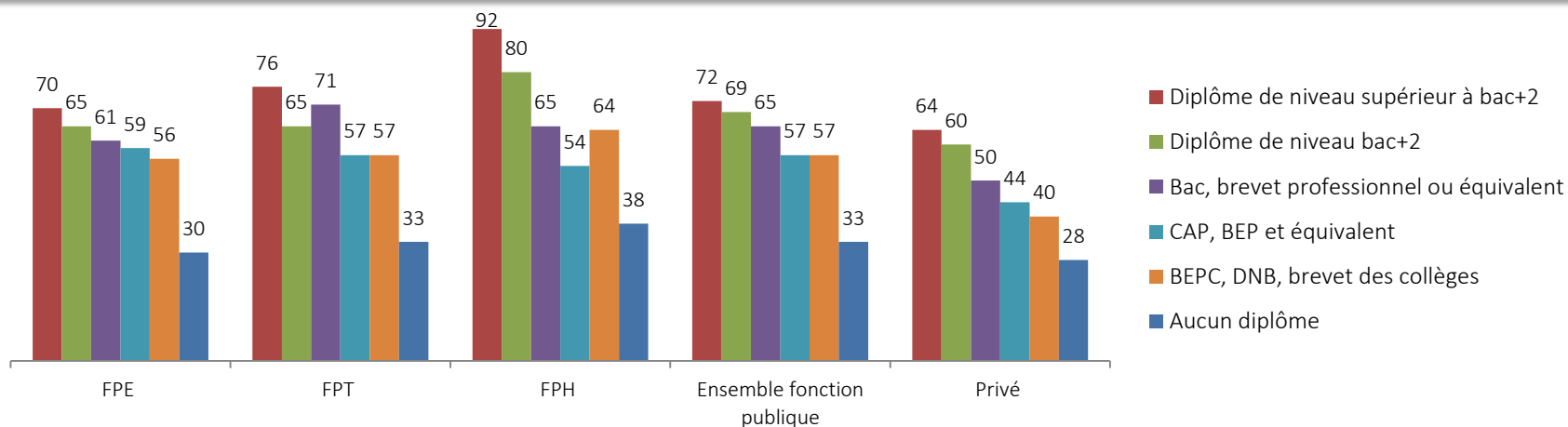
	Ont suivi au moins une formation	dont		
		diplômante	non diplômante	dont
				professionnelle
Ensemble fonction publique	72	6	70	63
FPE	73	5	72	63
FPT	68	5	65	59
FPH	79	13	75	69
Privé	59	6	56	48

Source: Insee, enquête sur la formation des adultes 2012. Traitement DES-DGAFF.

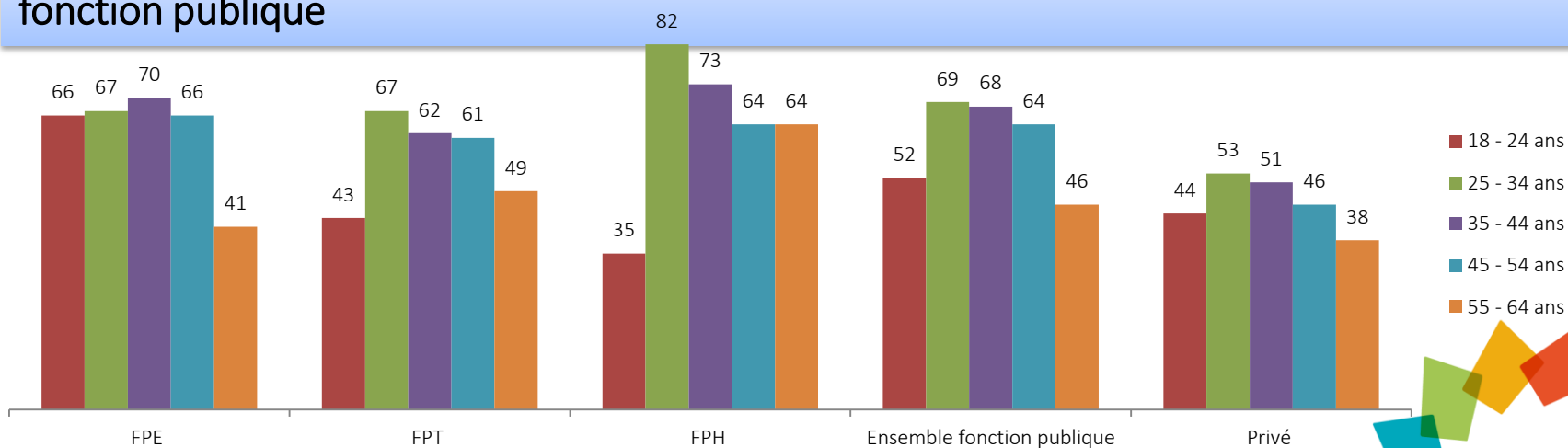
Champ: France métropolitaine, salariés âgés de 18 à 64 ans, en emploi à la date de l'enquête.

... et suivent davantage de formations non diplômantes pour raisons professionnelles

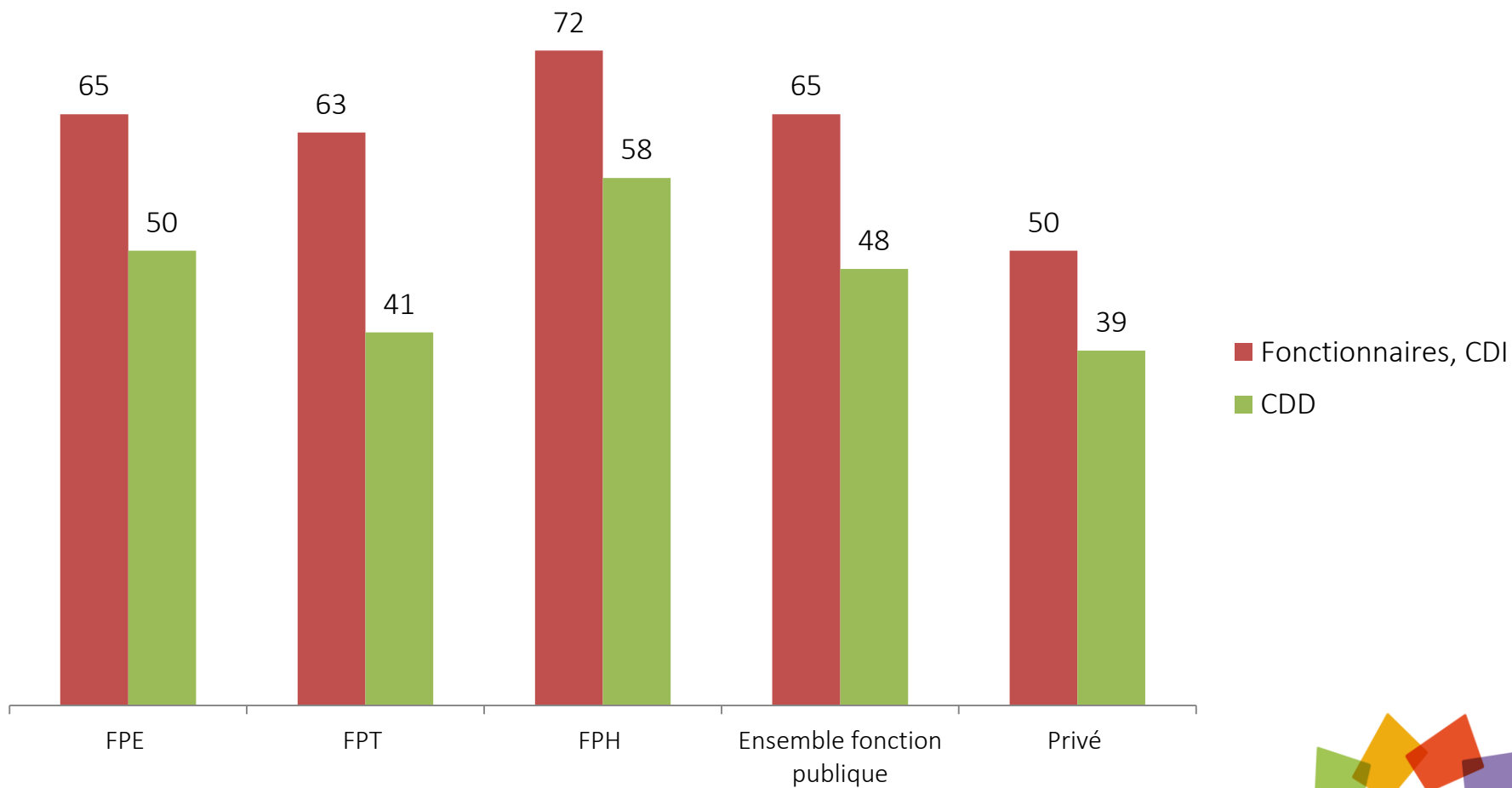
Les plus diplômés ainsi que les plus qualifiés participent davantage à la formation professionnelle, notamment dans la fonction publique



La participation à la formation professionnelle est, à tout âge, supérieure dans la fonction publique



Des situations stables vis-à-vis de l'emploi favorisent l'accès à la formation professionnelle, plus particulièrement dans la fonction publique



Corrigé des effets de structure, le fait de travailler dans la fonction publique augmente significativement la probabilité d'accéder à une formation professionnelle.

	Ensemble
Probabilité de la situation de référence	13 %
Sexe	
Hommes	4***
Femmes	Réf.
Age	
18 – 24 ans	n.s.
25 - 34 ans	n.s.
35 - 44 ans	Réf.
45 - 54 ans	n.s.
55 - 65 ans	-5***

	Ensemble
Diplôme	
Diplôme de niveau > à bac+2	29***
Diplôme de niveau bac+2	25***
Bac ou équivalent	17***
CAP, BEP et équivalent	10***
BEPC, DNB, brevet des collèges	11***
Aucun diplôme	Réf.
Temps de travail	
Temps complet	5***
Temps partiel	Réf.
Statut dans l'emploi	
Fonctionnaire - CDI	7***
CDD	Réf.
Employeur	
FPE	6***
FPH	15***
FPT	10***
Privé	Réf.

Caractéristiques des formations professionnelles suivies

Les formations courtes sont plus fréquentes dans la fonction publique que dans le privé

	FPE	FPT	FPH	Ensemble FP	Privé
Durées en heures					
1 – 3 (½ journée)	18	9	23	16	13
4 – 6 (1 journée)	16	18	15	16	14
7 – 30 (de 2 jours à 1 semaine)	51	61	46	53	56
31 et + (une semaine ou plus)	15	13	16	15	17

Origines des initiatives					
Employeur ou organisme lié à l'activité professionnelle	70	62	56	66	77
Initiative personnelle	28	35	44	32	22
Autres	1	4	0	2	1
Caractère obligatoire de la formation					
Formation obligatoire	47	41	40	44	56

Dans la fonction publique les formations sont plus souvent prises sur initiative personnelle et moins souvent imposées par l'employeur

Des formations professionnelles individualisées près de deux fois plus fréquentes dans le privé et la FPH que dans la FPE et FPT

Objectifs les plus fréquemment cités :

- Adaptation à l'emploi et amélioration des perspectives de carrière (86 % des formations suivies dans la FP)
- Approfondissement des connaissances/compétences sur un sujet (74 %)

Les demandes de formation ne sont pas toujours satisfaites

- souhaits de formation insatisfaits plus fréquents dans la FP que dans le privé
- les jeunes aspirent à plus de formation
- baisse nette de la non satisfaction des demandes après 55 ans dans le public et plus progressivement dans le privé
- niveau d'insatisfaction identique pour les salariés du privé et du public en CDD mais plus élevé pour les agents de la FP en situation stable
- les agents de la FP les plus diplômés sont les plus nombreux à déclarer leur insatisfaction

Les obstacles à la participation à des actions de formation sont davantage liés à l'employeur

	FPE	FPT	FPH	Ensemble FP	Privé
Refus employeur	18	17	26	19	16
Charge de travail/emploi du temps	20	16	17	19	21
Manque de soutien employeur	14	16	16	15	16
Coût	16	16	9	15	19
Pas de formation qui convienne	11	12	7	10	6
Responsabilités familiales	8	3	13	7	7
Eloignement	7	6	4	6	4
Autres	6	14	7	8	12
Total	100	100	100	100	100

Source: Insee, enquête sur la formation des adultes 2012. Traitement DES-DGAFP.

Champ : France métropolitaine, salariés âgés de 18 à 64 ans, en emploi à la date de l'enquête, formés et non formés ayant déclaré des souhaits de formation insatisfaits et au moins une raison de la non-participation aux formations souhaitées.

Les agents de la fonction publique font davantage d'entretiens professionnels au cours desquels ils expriment fréquemment des besoins de formation

	Part des salariés ayant réalisé un entretien professionnel au cours des 12 mois précédents l'enquête	Parmi ceux ayant réalisé un entretien professionnel : quels sujets ont été évoqués				
		Uniquement les besoins en formation	Uniquement les perspectives de carrière	Les besoins en formation et les perspectives de carrière	Ni les besoins en formation, ni les perspectives de carrière	Total
Ensemble						
FP	52	10	17	62	11	100
FPE	51	8	19	61	12	100
FPT	52	11	16	62	11	100
FPH	56	16	12	66	6	100
Privé	42	6	23	57	13	100

Source: Insee, enquête sur la formation des adultes 2012. Traitement DES-DGAFP.

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

- 72 % des agents de la fonction publique disent avoir évoqué des besoins de formation contre 63 % des salariés du privé.



Les agents de la fonction publique mieux informés que dans le privé

	Connaissance du CIF/CFP	Connaissance de la VAE	Connaissance du DIF	Connaissance du bilan de compétences
Ensemble FP	62	77	64	74
FPE	65	78	66	77
FPT	58	72	62	69
FPH	61	83	64	78
Privé	59	60	64	66

Source: Insee, enquête sur la formation des adultes 2012. Traitement DES-DGAFP.

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

- 77 % des agents de la FP ont « entendu parler » de la VAE (60 % dans le privé)
- 74 % du bilan de compétences (66 % dans le privé)

Mais une faible mobilisation de ces outils

- Le CFP, le moins connu, utilisé par 4 % des agents de la FP
- 14 % ont réalisé un bilan de compétences
- 11 % des agents de la FP ont utilisé leur DIF pour suivre une formation



**1 - présentation générale de l'édition 2015 de la partie
« Faits et chiffres » du rapport**

2 – présentation des principaux résultats

- l'évolution de l'emploi
- les flux de personnel (recrutements, départs, mobilité)
- l'évolution des rémunérations

**3 – dossier sur la participation des agents publics à la formation
professionnelle**

**4 – dossier sur les absences pour raison de santé et leur lien avec les
conditions de travail**

5 – Diffusion à venir du rapport

- Pilotée par la Dares en lien avec la DGAFP et la Drees
- Collecte : Enquête en face à face (1h-1h30 au domicile), via enquêteurs Insee

Une surreprésentation de la FP dans Conditions de travail

- Champ de l'enquête Conditions de travail 2013 : tous les actifs occupés (salariés/non salariés, public/privé)
- 2 sur-échantillons : Fonction publique et Hôpitaux (DGAFP/Drees)

Pourquoi ?

L'échantillon fonction publique est ainsi suffisant pour permettre des analyses fines :

par versant de la FP (FPE, FPT, FPH),

par métiers, etc.

29 000 répondants en métropole

Surreprésentation des 3 FP :

- 4 300 FPE
- 3 400 FPT
- 3 000 FPH

Surreprésentation du secteur hospitalier :

- 2 600 public
- 1 500 privé

Les absences pour raisons de santé dans l'enquête Conditions de travail

« Au cours des douze derniers mois, combien avez-vous eu d'arrêts maladie (hors maternité) »

- - Pas d'arrêt
- - Un arrêt
- - Deux arrêts
- - Trois arrêts ou plus.

« A combien de jours d'absence correspondent ces arrêts maladie ? »



Les agents de la fonction publique sont légèrement plus nombreux à avoir eu au moins un arrêt maladie dans l'année

	Au moins un arrêt dans l'année	<i>Dont :</i>		
		<i>1 arrêt</i>	<i>2 arrêts</i>	<i>3 arrêts ou plus</i>
FPE	32	66	21	13
<i>Dont : enseignants</i>	35	66	20	14
FPT	35	69	18	14
FPH	33	70	21	9
3FP	33	68	20	13
Secteur privé	28	70	19	11
Ensemble	29	69	19	12

Des arrêts moins longs dans la FPE que dans les autres versants et le privé



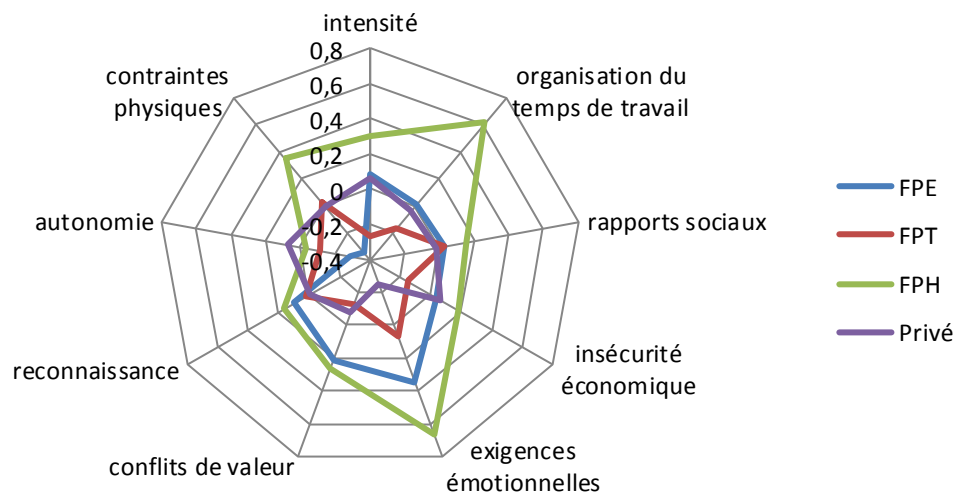
Absences pour raisons de santé selon les caractéristiques des agents de la FP

		Part des agents ayant eu au moins 1 arrêt maladie dans l'année	Part des agents ayant eu au moins 3 arrêts maladie dans l'année	Répartition des agents absents au moins une fois pour raisons de santé selon leur durée cumulée d'absence dans l'année			
				1-7 jours	8-15 jours	16-29 jours	30 jours et plus
Sexe	Hommes	28	3	55	17	7	20
	Femmes	37	5	50	18	8	24
Age	Moins de 30 ans	38	5	61	17	8	14
	30-49 ans	34	4	54	17	8	21
	50 ans et plus	31	4	43	19	8	29
Statut	Fonctionnaires	35	4	51	17	8	23
	Contractuels et autres catégories et statuts	28	4	55	18	7	20
Catégorie hiérarchique	A	29	4	58	16	8	18
	B	32	4	52	18	8	22
	C	37	5	48	18	8	25
Quotité de travail	temps complet	33	4	53	17	8	21
	temps partiel	33	4	48	18	8	26
Revenu	Inférieur au 1 ^{er} quartile	38	5	52	17	8	22
	Entre le 1 ^{er} et le 3 ^{ème} quartile	34	5	49	17	6	26
	Supérieur ou égal au 3 ^{ème} quartile	24	3	54	18	8	20



Absences pour raisons de santé par versant de la FP

		Part des agents ayant eu au moins 1 arrêt maladie dans l'année	Part des agents ayant eu au moins 3 arrêts maladie dans l'année	Répartition des agents absents au moins une fois pour raisons de santé selon leur durée cumulée d'absence dans l'année			
				1-7 jours	8-15 jours	16-29 jours	30 jours et plus
Versant	FPE	32	4	57	19	7	17
	<i>Dont : enseignants</i>	35	5	67	15	6	12
	FPT	35	5	49	17	8	26
	FPH	33	3	46	16	9	28



Les agents de la FPH, fortement exposés aux conditions de travail difficiles, ne sont pas plus souvent absents pour raisons de santé

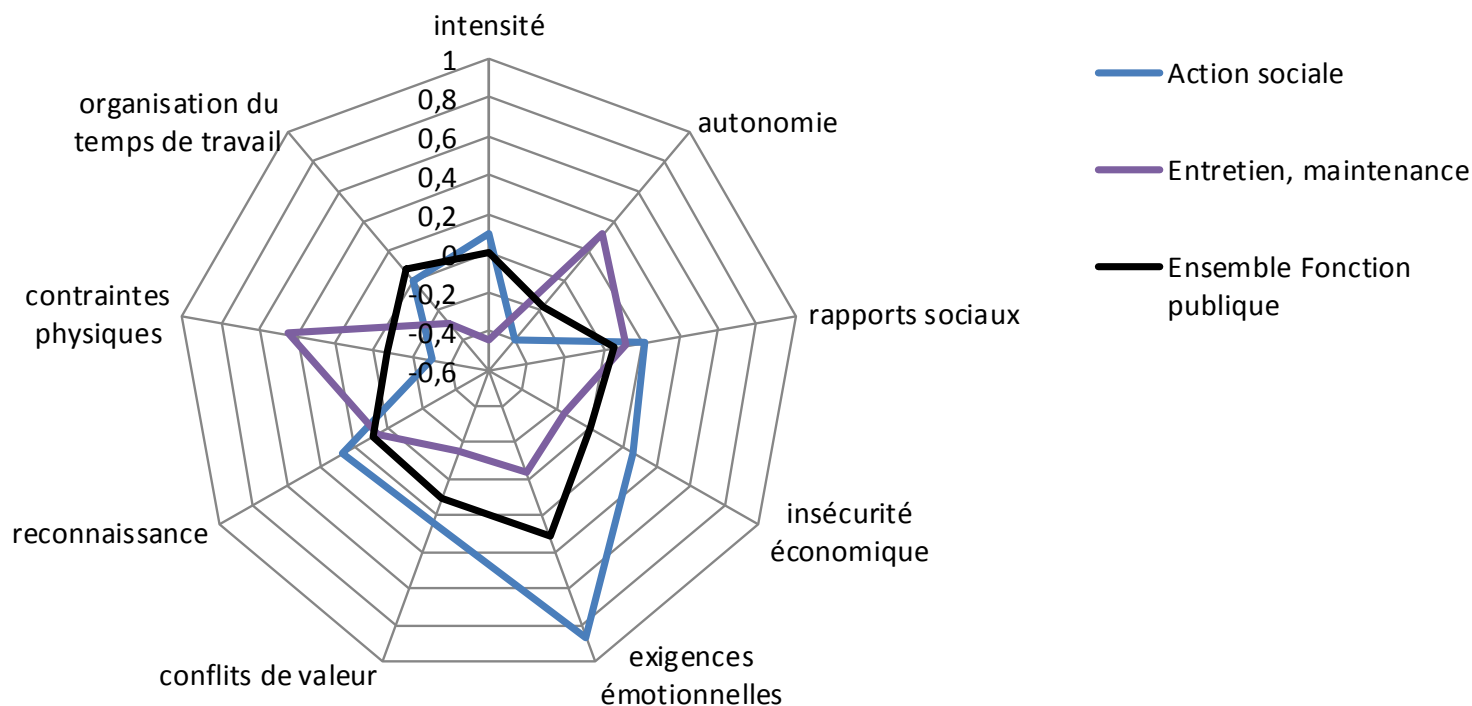
Absences pour raisons de santé par famille de métiers

	Part des agents ayant eu au moins 1 arrêt maladie dans l'année	Part des agents ayant eu au moins 3 arrêts maladie dans l'année	Répartition des agents absents au moins une fois pour raisons de santé selon leur durée cumulée d'absence dans l'année			
			1-7 jours	8-15 jours	16-29 jours	30 jours et plus
Action sociale	49	8	60	14	9	16
Administration	32	4	53	17	8	21
Bâtiment, travaux publics	33	3	50	16	10	22
Entretien, maintenance	41	6	43	19	7	30
Espaces verts, paysages	37	4	48	14	12	25
Finances publiques	37	6	44	32	6	17
Education, formation, recherche	32	4	66	16	6	13
Sécurité, Défense	26	3	53	13	15	17
Services à la personne, restauration	32	2	46	16	5	33
Soins	32	3	43	17	9	30
Sports et loisirs, animation, culture	30	5	51	19	14	16
Technique, informatique, transports	29	4	51	25	5	18

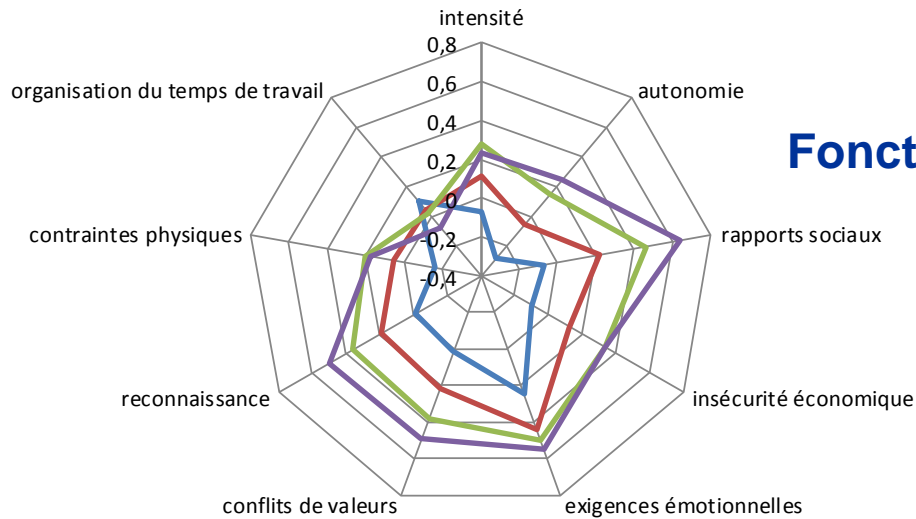
Dans la fonction publique, les familles de métiers « Action sociale » et « Entretien maintenance » comptent le plus d'agents absents pour raisons de santé...



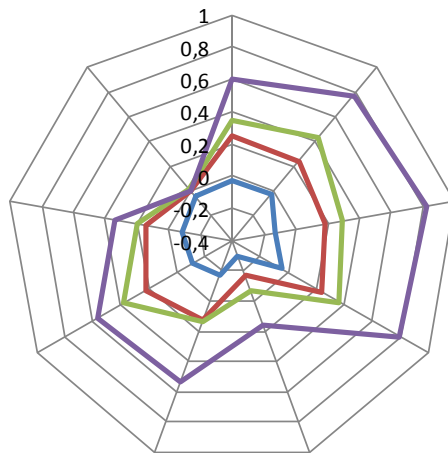
... mais ces familles de métiers ne montrent pas un profil particulier ou commun d'exposition aux conditions de travail



Absence pour raisons de santé et lien avec les conditions de travail



Secteur privé



— 0 arrêt maladie dans l'année

— 1

— 2

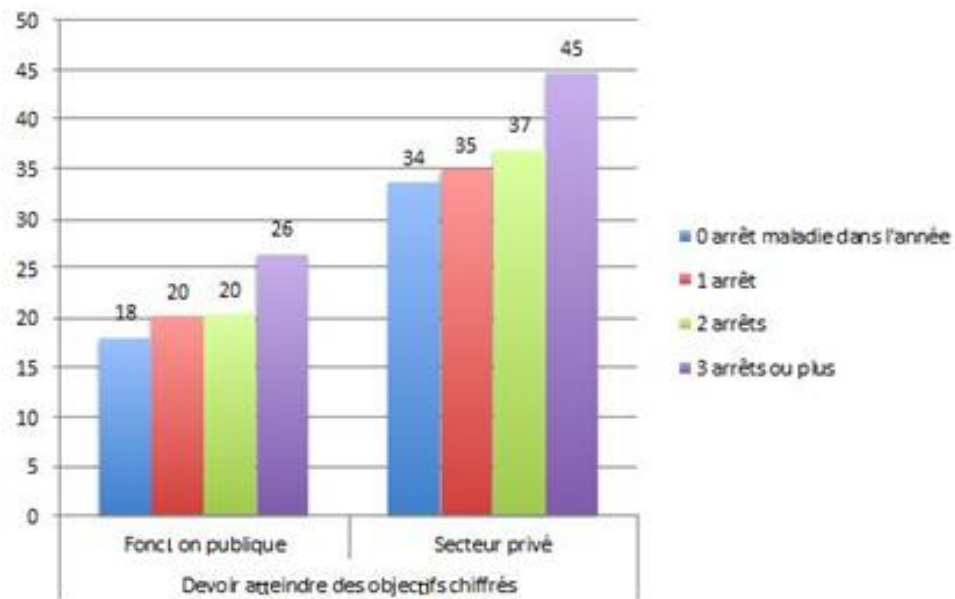
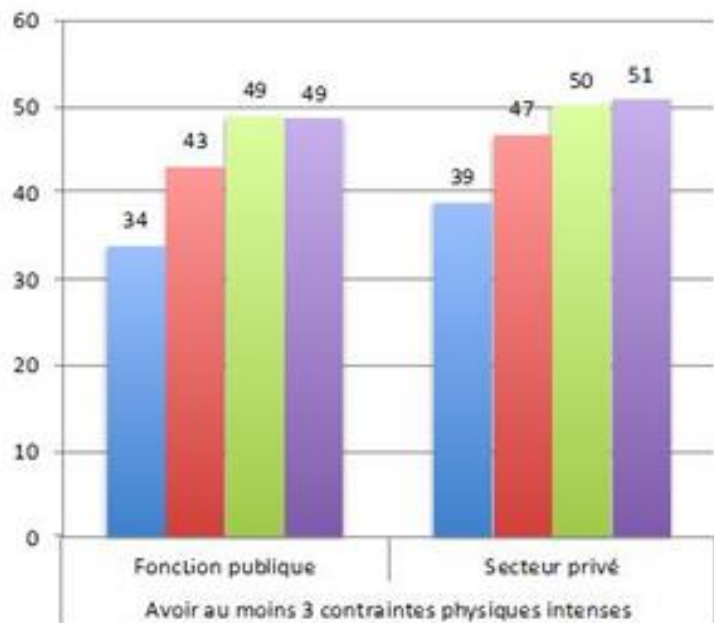
— 3 et plus

Un lien entre le nombre d'arrêts maladies et l'importance des expositions aux risques professionnels et psychosociaux



Absence pour raisons de santé et lien avec les conditions de travail

Part d'agents déclarant devoir atteindre des objectifs chiffrés selon le nombre d'arrêts maladie dans l'année (en %)



Part d'agents déclarant être exposés à au moins 3 contraintes physiques intenses selon le nombre d'arrêts maladie dans l'année (en %)



Plus les salariés cumulent des expositions fortes à des risques professionnels, plus ils sont nombreux à avoir un arrêt maladie dans l'année

- Parmi les agents ne figurant dans le dernier quartile d'exposition pour aucun indicateur : 25 % des agents de la FP et 18 % des salariés du privé se sont absentés au moins une fois pour maladie dans l'année.
- contre 41 % et 39 % d'absences pour les salariés du public et du privé fortement exposés à 3 contraintes ou plus
- et 48 % et 44 % d'absences pour les salariés des salariés fortement exposés à 5 contraintes ou plus



Analyse toutes choses égales par ailleurs :

- la probabilité d'avoir un arrêt dans l'année est plus élevée dans la FPE et la FPT par rapport à la FPH et au privé
- la probabilité d'avoir deux arrêts est significativement plus élevée uniquement dans la FPT
- être exposé à des conditions de travail difficiles augmente la probabilité d'avoir au moins un arrêt maladie dans l'année
- la probabilité d'être absent pour raisons de santé est d'autant plus importante que les fortes expositions aux risques professionnels et psychosociaux sont cumulées



La diffusion à venir du rapport

- ✓ Toutes les figures sont déjà en ligne depuis la présentation des éléments statistiques du rapport à la Formation spécialisée (FS2)
- ✓ mise en ligne sur le site fonction-publique.fr très prochainement :



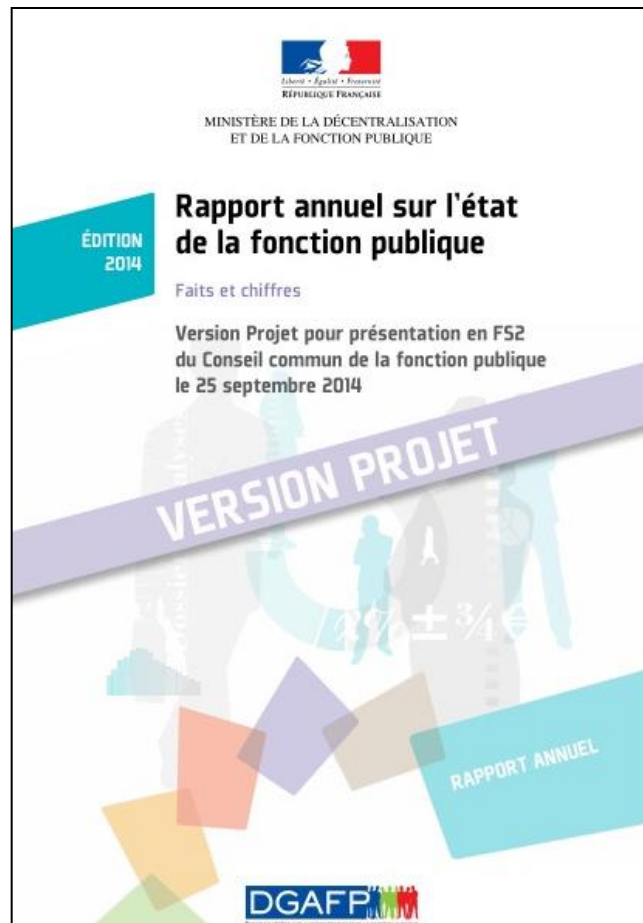
✓ du rapport (version projet)

✓ du pdf des « chiffres clés » téléchargeable et adapté pour smartphones

✓ et des autres produits :

- l'essentiel
- Le tableau de synthèse
- La fiche décideurs

Merci pour votre attention.



Pour en savoir plus :
www.fonction-publique.gouv.fr



Prochaines réunions envisageables / proposées

- ✓ 1^{er} décembre :
 - ✓ Présentation de l'étude publiée récemment par l'Insee sur « **Les carrières salariales dans le public et le privé : éléments de comparaison entre 1988 et 2008** »
 - ✓ 1^{ère} réflexions sur les indicateurs d'évolution des rémunérations

- ✓ Au-delà :
 - ✓ Suites des réflexions sur les indicateurs d'évolution des rémunérations
 - ✓ carrières types et indicateurs du suivi des retraites
 - ✓ La mesure de la mobilité ; notamment au sein de la FPE
 - ✓ Le passage à la DSN dans la fonction publique et systèmes d'information
 - ✓ La mesure du temps de travail