



MINISTÈRE
DE LA FONCTION PUBLIQUE,
DE LA SIMPLIFICATION
ET DE LA TRANSFORMATION
DE L'ACTION PUBLIQUE

*Liberté
Égalité
Fraternité*

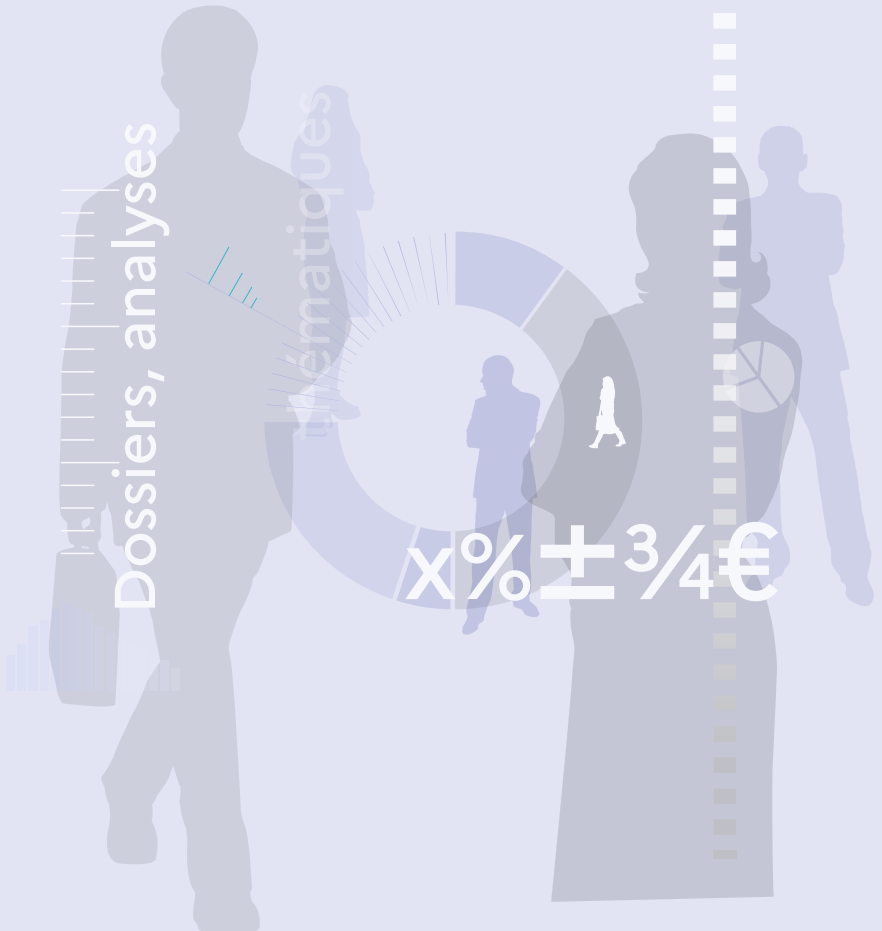
Direction générale
de l'administration et
de la fonction publique



ÉDITION 2024

RAPPORT ANNUEL SUR L'ÉTAT DE LA FONCTION PUBLIQUE

Faits et chiffres





**MINISTÈRE
DE LA FONCTION PUBLIQUE,
DE LA SIMPLIFICATION
ET DE LA TRANSFORMATION
DE L'ACTION PUBLIQUE**

*Liberté
Égalité
Fraternité*

Direction générale
de l'administration et
de la fonction publique



Rapport annuel sur l'état de la fonction publique

Édition 2024

Faits et chiffres

Directrice de la publication : Nathalie COLIN

Directrice générale de l'administration et de la fonction publique

Rédacteur en chef : Gaël de PERETTI, sous-directeur des études, des statistiques et des systèmes d'information

Coordination scientifique : Olivier CHARDON, chef du département des études et des statistiques et Laure OMALEK, adjointe au chef du département des études et des statistiques

Édition : Nadine GAUTIER, responsable d'édition à la sous-direction des études, des statistiques et des systèmes d'information et Cécile CLERC, relectrice-correctrice

Contributeurs

Christophe ANDROLETTI (DGOS)
Yann AUBINEAU (Insee)
Laurence BALLEREAU (Ville de Paris)
Romane BEAUFORT (Ircantec - CDC)
Aïcha BEKKAR (CASVP)
Farid BELAROUSSI (DGAFP)
Nadège BERLANDIER (CNFPT)
Jeanne BILLION (Ville de Paris)
Jonathan BONNET (DGCL)
Michèle BORNERT (INSP)
Florent BOUDJEMAA (DB)
Luc BRIERE (DGCL)
Vanessa BURONFOSSE (CNFPT)
Anthony CARUSO (DGAFP)
Magali CHAFFAUT (CNFPT)
Daphné CHEDORGE-FARNIER (DGAFP)
Christophe CHIRET (ANFH)
Muriel CHUPIN (DGAFP)
Arthur CORBEL (DB)
Frédérique CORNUAU-BART (DGFIP - SRE)
Clémence DARRIGADE (CNRACL et FSPOEIE – CDC)
Ségolène de BAILLIENCOURT
(CNRACL et FSPOEIE – CDC)
Benoît De LAPASSE (DGCL)
Marion DEFRESNE (Depp)
Christophe DIXTE (Drees)
Alexis DOUSSELAIN (DGAFP)
Mélanie DREGOIR (Depp)
Philippe ETIENNE
(Ministère des solidarités et de la santé)
Thomas FARGEAS (DGAFP)

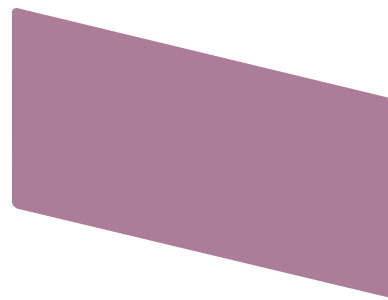
Alexandre FERREIRA (CIG Versailles)
Matthieu FEUILLEPIN (CASVP)
Benjamin GILBERT (Insee)
Charles GILLET (DGAFP)
Pascal GODEFROY (DGAFP)
Mélicha GUITON (DGCL)
Anne JONZO (Insee)
Anne-Gaëlle LEBLOND (DGFIP - SRE)
Dimitri LEMAIRE (DGAFP)
Sandrine MARCHAT-PERTIN (DGAFP)
Deborah MASSIS (DGAFP)
Elsa MOURAS (Ville de Paris)
Sébastien MOUTON (DGAFP)
Caroline NITHARUM (DGAFP)
Jean-Luc NTAMAKULIRO-INEMA (Insee)
Géraldine PASCHER (AP-HP)
Aymeric PERRIN (DB)
Myriam PIERSON (DGCL)
Catherine PINTO (AP-HP)
Marie PREVOT (DGAFP)
Alexis SAGIROGLU (DGOS)
Philippe SAUVAGEOT (Ville de Paris)
Penda SOKHNA (Insee)
Sarah TOUZE (DGAFP)
Lucie VERGONDY (Insee)
Patrick VITIELLI (DGAFP)
Gwendoline VOLAT (DGAFP)
Audrey WILTSHIRE (DGOS)

La DGAFP autorise l'utilisation et la reproduction de tout ou partie de cet ouvrage sous réserve de mentionner la source : DGAFP (2024), Rapport annuel sur l'état de la fonction publique – Édition 2024.

© Direction générale de l'administration et de la fonction publique – Paris, 2024.

Composé par la Dila, reproduit d'après documents fournis. ISBN : 978-2-11-179300-2 (Version PDF web) ISSN : 2553-0984

Faits et chiffres	7
VUES D'ENSEMBLE	9
L'emploi public	11
Évolution des effectifs de la fonction publique en 2022	13
Caractéristiques et localisation des postes de la fonction publique en 2022	25
Caractéristiques des agents de la fonction publique en 2022	33
Les agents de 50 ans ou plus dans la fonction publique en 2022	41
Les flux de personnels dans la fonction publique	51
Les personnels entrant et sortant de la fonction publique civile en 2022	53
Les recrutements externes de fonctionnaires de l'État en 2022	65
Les départs à la retraite dans la fonction publique en 2023	77
Les rémunérations dans la fonction publique	95
Les rémunérations dans la fonction publique en 2022	97
L'évolution des rémunérations dans la fonction publique en 2022	115
La formation statutaire et professionnelle dans la fonction publique de l'État	137
La formation statutaire et professionnelle dans la fonction publique de l'État en 2022	139
Les conditions de travail dans la fonction publique	147
Temps et organisation du temps de travail dans la fonction publique en 2023	149
DOSSIER	173
La garantie individuelle du pouvoir d'achat dans les ministères et les établissements d'enseignement supérieur de 2012 à 2023	175



Faits et chiffres

Vues d'ensemble

Dossier

Vues d'ensemble

L'emploi public

Les flux de personnels
dans la fonction publique

Les rémunérations
dans la fonction publique

La formation statutaire et professionnelle
dans la fonction publique de l'État

Les conditions de travail
dans la fonction publique

L'emploi public

Évolution des effectifs de la fonction publique en 2022

Caractéristiques et localisation des postes
de la fonction publique en 2022

Caractéristiques des agents de la fonction publique en 2022

Les agents de 50 ans ou plus dans la fonction publique en 2022

Évolution des effectifs de la fonction publique en 2022

Pascal GODEFROY¹
Sarah TOUZÉ¹

Au 31 décembre 2022, 5,70 millions d'agents travaillent dans la fonction publique en France, soit 27 300 de plus que fin 2021 (+ 0,5% sur un an). À ces agents publics s'ajoutent 29 800 bénéficiaires de contrats aidés, dont les effectifs sont en baisse par rapport à 2021. Tous versants confondus, les effectifs dans la fonction publique (y compris les bénéficiaires de contrats aidés) augmentent de 0,3%.

Hors contrats aidés, l'emploi est en hausse dans la fonction publique de l'État (+ 0,6%), après une quasi-stabilité en 2021 (- 0,1%). Cette hausse est plus forte que l'évolution moyenne annuelle entre 2011 et 2021 (+ 0,4%). L'emploi augmente dans les ministères (+ 0,3%) et dans les établissements publics (+ 1,7%).

Dans la fonction publique territoriale, l'emploi est en hausse en 2022 (+ 0,5%). Il continue de diminuer dans les organismes communaux (- 0,2%) et d'augmenter dans les organismes intercommunaux (+ 2,5%). Il augmente, comme en 2021, dans les organismes départementaux (+ 0,6%) et diminue dans les régions (- 0,2%). En incluant les contrats aidés, dont le nombre est en forte baisse en 2022 (- 25,7%), l'emploi total dans la fonction publique territoriale est stable.

Dans la fonction publique hospitalière, l'emploi augmente de 0,2%, moins qu'en 2021 et qu'entre 2011 et 2021 en moyenne (+ 0,7%).

Fin 2022, en France, la fonction publique emploie 5,70 millions d'agents, soit un emploi sur cinq

Fin 2022, la fonction publique² emploie, en France³, 5,70 millions d'agents au sein d'organismes dont le statut commun de recrutement, repéré par sa catégorie juridique, est le droit public (voir Sources, avertissement et définitions). Néanmoins, des dispositions réglementaires permettent à certains de ces organismes de déroger à cette règle et d'effectuer des recrutements de droit privé. Par ailleurs, ces mêmes employeurs emploient, fin 2022, 29 800 bénéficiaires de contrats aidés de droit privé, généralement exclus du décompte des emplois de la fonction publique réalisé par la DGAFP.

1. SDessi-DGAFP.

2. Sauf mention contraire, les données d'emploi de la fonction publique sont hors contrats aidés.

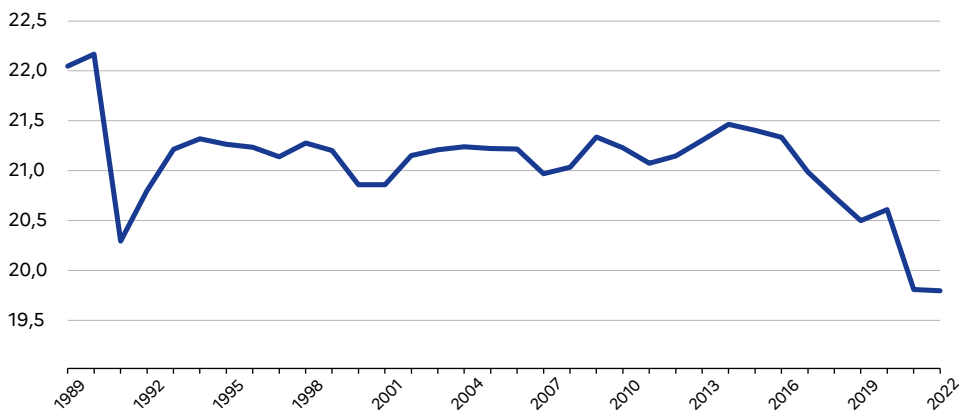
3. « France » correspond à « France hors Mayotte ».

L'emploi public

En 2022, la fonction publique (y compris contrats aidés) représente 19,8% de l'emploi total (salariés et non-salariés) en France (**Figure 1**). Oscillant entre 21,0% et 21,5% entre 2002 et 2017, cette part est en baisse depuis 2015. Ces agents sont employés, sous des statuts divers, par les services civils et militaires de l'État, les conseils régionaux, les conseils généraux, les communes, les établissements publics nationaux et locaux à caractère administratif, les hôpitaux publics, les établissements d'hébergement pour personnes âgées dépendantes et les autres établissements publics sociaux et médico-sociaux.

Figure 1 : Évolution de la part de l'emploi public dans l'emploi total depuis 1989

en %



Source : Insee, Estimations d'emploi.

Champ : France (hors Mayotte), personnes de 15 ans et plus, y compris bénéficiaires de contrats aidés et emplois annexes.

Note : En 1989 et 1990, les salariés de la Poste et de France Télécom sont considérés comme faisant partie de la fonction publique (environ 500 000 salariés, dans le secteur tertiaire marchand). À partir de 1991, ils sont comptabilisés dans le secteur privé, même pour ceux – très majoritaires à l'époque – ayant le statut de fonctionnaire. Ce changement découle de la réforme de 1990 transformant l'administration des PTT en deux établissements dont le recrutement par défaut n'est plus de droit public.

Lecture : En 2022, la fonction publique représente 19,8% de l'emploi total (salariés et non-salariés) en France.

Fin 2022, en France, la fonction publique emploie 27300 agents de plus que fin 2021, soit une hausse des effectifs de 0,5%, qui correspond à la hausse moyenne observée depuis 2011 (**Figure 2**).

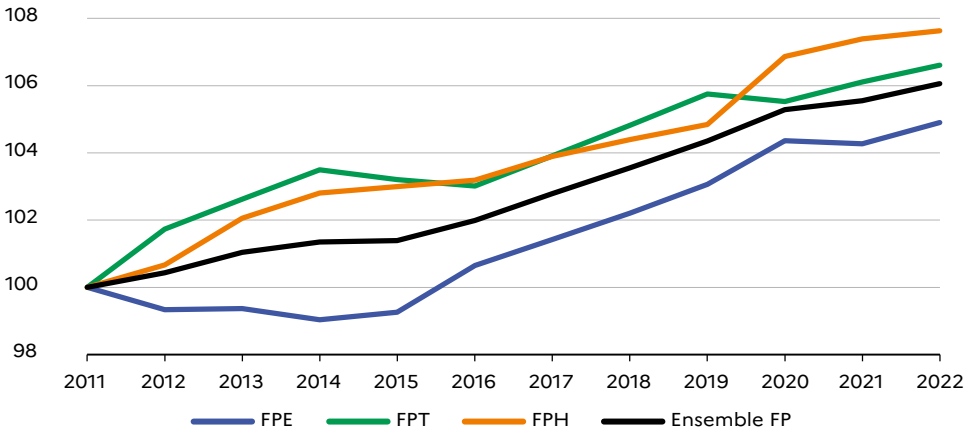
Le nombre de bénéficiaires de contrats aidés est en baisse en 2022 (- 26,3%), suivant en cela la tendance à l'œuvre depuis 2016, si l'on exclut un léger rebond en 2021 (**Encadré 1**). Si la hausse de l'emploi public est en partie due au recrutement sous le statut de contractuel d'anciens bénéficiaires de contrats aidés, cette contribution s'atténue nettement au fil des années. Parmi les 40500 bénéficiaires de contrats aidés en activité fin 2021, seuls 7900 sont contractuels au sein du même versant fin 2022. Ces passages vers le statut de contractuel étaient plus nombreux en 2020 (14100), en 2019 (25000) et en 2017 et 2018 (30000).

Évolution des effectifs de la fonction publique en 2022

La fonction publique de l'État (FPE), constituée des ministères, des établissements publics administratifs (EPA) nationaux et des établissements publics locaux d'enseignement (EPL), emploie 45% des agents (2,54 millions) [Figure 3]. La fonction publique territoriale (FPT), composée des collectivités territoriales et des EPA locaux, en emploie 34% (1,94 million). Enfin, 1,21 million d'agents (21%) travaillent au sein des hôpitaux et établissements médico-sociaux de la fonction publique hospitalière (FPH).

Figure 2 : Évolution des effectifs dans les trois versants de la fonction publique depuis 2011

Base 100 en 2011



Source : Siasp, Insee. Traitement DGAFP-SDessi.

Champ : Emplois principaux, tous statuts, France (hors Mayotte). Hors bénéficiaires de contrats aidés.

Lecture : Entre 2021 et 2022, les effectifs de la fonction publique ont progressé de 0,5%.

Figure 3 : Effectifs physiques en nombre d'agents dans la fonction publique

	Effectifs physiques au 31/12/2022	
	(en milliers)	Évolution par rapport à 2021 (en %)
Fonction publique de l'État	2 542,2	0,6
Fonction publique territoriale	1 940,9	0,5
Fonction publique hospitalière	1 213,9	0,2
Ensemble de la fonction publique	5 696,9	0,5

Source : Siasp, Insee. Traitement DGAFP-SDessi.

Champ : Emplois principaux, tous statuts, France (hors Mayotte). Hors bénéficiaires de contrats aidés.

Lecture : Le nombre d'agents dans la fonction publique s'élève à 5 696 900 en 2022.

L'emploi public est en hausse dans la FPE

En 2022, le nombre d'agents de l'État (2,54 millions) est en hausse (+ 15 300, soit + 0,6%). L'année 2021 mise à part, durant laquelle les effectifs sont restés stables (- 0,1%), les effectifs physiques dans la FPE sont en hausse depuis 2015. En moyenne annuelle entre 2011 et 2021, ils progressent de 0,4% par an. En 2022, la hausse n'est pas portée par le nombre de bénéficiaires de contrats aidés qui ont été intégrés comme contractuels du même versant, celui-ci étant au même niveau qu'en 2021 (moins de 400 en 2022 et en 2021, après 8100 en 2020 et 17 300 en 2019).

L'emploi public a augmenté dans les ministères (+ 6 000, soit + 0,3%) **[Figure 4]**, après une baisse en 2021 (- 7 000, soit - 0,4%) et une baisse plus modérée en 2020 (- 3 000, soit - 0,2%). Entre 2011 et 2021, l'emploi dans les ministères a baissé de 6 700 postes, soit une évolution annuelle moyenne quasi nulle. L'emploi en 2022 a progressé dans les EPA et les EPLE⁴ (+ 9 300, soit + 1,7%), plus fortement qu'en 2021 (+ 4 700, soit + 0,8%), mais moins qu'en 2020 (+ 34 500, soit + 6,6%). Selon le statut d'emploi, l'emploi public progresse chez les contractuels des ministères (+ 13 800, soit + 8,0%) et des EPA (+ 5 600, soit + 1,6%). Il est quasiment stable chez les fonctionnaires des ministères (- 2 300, soit - 0,2%) et augmente modérément chez les fonctionnaires des EPA (+ 2 100, soit + 1,0%).

Dans les ministères, l'emploi augmente principalement du fait d'une hausse des effectifs dans ceux de l'Éducation nationale, de l'Enseignement supérieur et de la Recherche (+ 6 700, soit + 0,6%, contre - 2 900, soit - 0,3% en 2021). Cette augmentation est plus forte que celle constatée en moyenne entre 2011 et 2021 (+ 0,4%). Le nombre de contractuels augmente fortement (+ 6 900, soit + 6,4%), en partie porté par les enseignants du secteur public.

L'augmentation des effectifs dans la FPE est également portée par le ministère de l'Intérieur et des Outre-mer, prioritaire dans la loi de finances, qui connaît une nouvelle augmentation de ses effectifs (+ 2 100 postes, soit + 0,7%, après + 4 100 postes en 2021). Le ministère de la Transition écologique et de la Cohésion des territoires gagne 600 postes, les services du Premier ministre 900 postes (établissements publics compris).

Les effectifs du ministère de la Justice diminuent (- 700 postes, soit - 0,7%), après une hausse en 2021 (+ 2 900 postes). L'emploi continue de baisser dans les ministères économiques et financiers (- 2 500, soit - 1,9%), une baisse un peu moins marquée qu'en 2021 : - 2,9%), poursuivant en cela une tendance engagée depuis plusieurs années (- 26 000 postes en neuf ans).

Dans les établissements publics, la hausse de l'emploi est très largement portée par les établissements dépendant des ministères de l'Éducation nationale et de l'Enseignement supérieur (+ 8 100 postes, soit + 2,0%, pour une augmentation totale dans le versant de 9 300 postes). Il s'agit essentiellement de postes de contractuels (+ 5 500, soit + 2,3%), le nombre de fonctionnaires augmentant de façon plus modérée (+ 1 800, soit + 1,1%). Dans les EPLE, le nombre total d'accompagnants d'élèves en situation de handicap (AESH) progresse, et la hausse est également en partie portée par des personnels dépendant de la Jeunesse et des Sports et des personnels dans les Greta⁵.

4. Dans la suite de cette publication (sauf dans la figure 5, où les EPLE sont comptés à part), et dans les données complémentaires associées consultables en ligne, sont regroupés sous le terme d'EPA l'ensemble des établissements publics nationaux hors établissements publics industriels et commerciaux, à savoir les EPA proprement dits, les autorités administratives indépendantes, les établissements publics à caractère scientifique et technique et les EPLE (collèges et lycées). Pour ces derniers, dans les données relatives aux effectifs ne sont comptabilisées que les personnes dont l'employeur est effectivement l'EPLE, ce qui est le cas par exemple pour les surveillants et les aides éducateurs. À l'inverse, les enseignants sont bien comptés au niveau du ministère.

5. Groupement d'établissements publics locaux d'enseignement qui mutualisent leurs compétences et leurs moyens pour proposer des formations continues pour adultes.

Évolution des effectifs de la fonction publique en 2022

Figure 4 : Évolution des effectifs physiques de la FPE

	Au 31 décembre 2022		Évolution par rapport à 2021		Évolution moyenne annuelle entre 2011 et 2021
	Effectifs (en milliers)	Structure (en%)	Effectifs (en milliers)	Effectifs (en%)	Effectifs (en%)
Ensemble FPE	2 542,2	100	15,3	0,6	0,4
Ensemble des ministères	1 973,5	78	6,0	0,3	- 0,0
Ensemble des EPA	568,6	22	9,3	1,7	2,2
dont					
Éducation nationale, Jeunesse, Sports, Enseignement supérieur, Recherche et Innovation	1 465,2	58	14,8	1,0	1,0
<i>dont</i> ministère	1 054,7	41	6,7	0,6	0,4
<i>dont</i> EPA	410,4	16	8,1	2,0	2,5
Justice	95,7	4	0,4	0,4	2,2
<i>dont</i> ministère	93,7	4	- 0,7	- 0,7	2,2
<i>dont</i> EPA	2,0	0	1,1	124,6	1,4
Culture	24,4	1	- 0,5	- 2,2	0,1
<i>dont</i> ministère	9,4	0	- 0,5	- 5,3	- 1,5
<i>dont</i> EPA	15,0	1	0,0	- 0,2	1,3
Transition écologique et Cohésion des territoires	67,2	3	0,6	1,0	- 2,5
<i>dont</i> ministère	46,3	2	0,6	1,2	- 4,4
<i>dont</i> EPA	20,9	1	0,1	0,3	3,9
Armées	290,1	11	- 0,8	- 0,3	- 0,7
<i>dont</i> ministère	282,6	11	0,0	0,0	- 0,7
<i>dont</i> EPA	7,5	0	- 0,9	- 10,2	0,4
Ministères économiques et financiers	142,8	6	- 2,4	- 1,7	- 1,6
<i>dont</i> ministère	129,8	5	- 2,5	- 1,9	- 1,9
<i>dont</i> EPA	13,0	1	0,1	1,2	2,4
Intérieur et Outre-mer	302,4	12	2,3	0,8	0,6
<i>dont</i> ministère	299,0	12	2,1	0,7	0,6
<i>dont</i> EPA	3,4	0	0,2	7,0	11,2
Ministères sociaux	94,2	4	- 0,3	- 0,3	- 0,3
<i>dont</i> ministère	13,7	1	0,0	- 0,1	- 5,6
<i>dont</i> EPA	80,5	3	- 0,3	- 0,4	0,9
Agriculture et alimentation	45,0	2	0,2	0,5	- 0,3
<i>dont</i> ministère	29,9	1	- 0,2	- 0,5	- 0,9
<i>dont</i> EPA	15,1	1	0,4	2,8	1,0
Europe et Affaires étrangères	3,9	0	0,1	2,8	- 1,7
Services du Premier ministre	11,3	0	0,9	8,9	- 0,2

Source : Siasp, Insee. Traitement DGAFP-SDessi.

Champ : Emplois principaux, tous statuts, France (hors Mayotte). Hors bénéficiaires de contrats aidés.

Lecture : Au 31 décembre 2022, on compte 93 700 agents au ministère de la Justice, soit 4% des effectifs de la FPE. Cet effectif est en baisse de 0,7% par rapport au 31 décembre 2021 (2,2% de hausse moyenne par an entre 2011 et 2021).

Un agent public sur deux (hors agents affectés au ministère des Armées et dans les services de la Gendarmerie nationale) travaille dans un établissement d'enseignement, mais ne sont vraiment concernés que le ministère de l'Éducation nationale et celui de l'Agriculture et de l'Alimentation par le biais des lycées agricoles (**Figure 5**). À l'inverse, les agents travaillant en administration centrale représentent seulement 5% des effectifs; ils sont néanmoins 64% dans les services du Premier ministre et 93% au ministère de l'Europe et des Affaires étrangères. Par ailleurs, au sein des ministères de l'Intérieur et de la Justice, neuf agents sur dix travaillent dans les services déconcentrés. Enfin, dans les ministères sociaux et de la Culture, les agents travaillent très majoritairement dans les EPA⁶, du fait de l'importance relative des effectifs de Pôle emploi⁷ pour les ministères sociaux et des effectifs présents dans les musées, monuments, conservatoires, etc., pour la Culture.

Figure 5 : Répartition des effectifs physiques de la FPE au 31 décembre 2022, selon le ministère employeur et le lieu de travail

en %

	Lieu de travail			
	Administration centrale (y c. services à compétences nationales)	Services déconcentrés	EPA (hors établissements d'enseignement)	Établissements d'enseignement (EPL, écoles communales, établissements d'enseignement privé, etc.)
Agriculture et Alimentation	5	18	20	57
Culture	12	10	76	1
Europe et Affaires étrangères	93	1	6	0
Ministères économiques et financiers	23	68	9	0
Éducation nationale, Jeunesse, Sports, Enseignement supérieur, Recherche et Innovation	0	7	19	74
Intérieur et Outre-mer	8	90	2	0
Justice	10	87	3	0
Services du Premier ministre	64	31	5	0
Ministères sociaux	5	10	86	0
Transition écologique et solidaire, Logement et Habitat durable et Cohésion des territoires	23	44	33	1
Total	5	24	20	51

Source : Siasp, Insee. Traitement DGAFP-SDessi.

Champ : Emplois principaux, agents civils, France (hors Mayotte). Hors agents affectés au ministère des Armées et dans les services de la Gendarmerie nationale. Hors bénéficiaires de contrats aidés.

Note : Le lieu de travail des agents publics dans la source Siasp est issu du répertoire des entreprises et des établissements géré par l'Insee (Sirene), qui ne fournit pas d'informations pour les services d'affectation de la Gendarmerie nationale et des armées.

Lecture : Au 31 décembre 2022, 5% des agents du ministère de l'Agriculture et de l'Alimentation travaillent en administration centrale (y compris services à compétences nationales).

6. Au sens strict ici.

7. Pôle Emploi est devenu France Travail le 1^{er} janvier 2024.

Évolution des effectifs de la fonction publique en 2022

En 2022, l'emploi est en hausse dans la FPT

En 2022, le nombre d'agents territoriaux (1,94 million) est en hausse (+ 9 200 agents, soit + 0,5%, après + 0,6% en 2021) [Figure 6]. En prenant en compte les effectifs de bénéficiaires de contrats aidés, en forte baisse (- 8 400, soit - 25,7%), l'emploi est stable.

Les effectifs des organismes communaux continuent la baisse entamée pendant la crise sanitaire (- 2 300, soit - 0,2%, après - 0,3% en 2021 et - 0,6% en 2020).

En lien avec des transferts de compétences, l'emploi continue d'augmenter dans les organismes intercommunaux (+ 9 300, soit + 2,5%), mais de façon moins dynamique que l'évolution moyenne annuelle entre 2011 et 2021 (+ 4,2%). Les organismes intercommunaux représentent 19% des agents du versant en 2022, contre 14% en 2011. En 2022, 8 000 agents travaillant dans des organismes intercommunaux travaillaient fin 2021 dans des communes.

Les effectifs augmentent dans les départements (+ 0,3%), mais moins qu'en 2021 (+ 0,6%). La tendance à la baisse entamée en 2015 (- 0,5% en moyenne entre 2011 et 2021) a connu un retournement en 2021 que l'année 2022 confirme. L'emploi diminue légèrement dans les conseils régionaux (- 0,2%), après une légère hausse en 2021 (+ 0,2%), inversant en cela la tendance à la hausse observée depuis 2013 (+ 2,0% en moyenne annuelle entre 2011 et 2021).

Figure 6 : Évolution des effectifs de la FPT

	Au 31 décembre 2022		Évolution par rapport à 2021		Évolution moyenne annuelle entre 2011 et 2021
	Effectifs (en milliers)	Structure (en %)	Effectifs (en milliers)	Effectifs (en %)	Effectifs (en %)
Organismes communaux	1107,2	57	- 2,3	- 0,2	- 0,2
Communes	1002,1	52	0,8	0,1	- 0,0
Établissements communaux (CCAS, CDE, etc.)	105,1	5	- 3,2	- 2,9	- 1,7
Organismes intercommunaux	375,9	19	9,3	2,5	4,2
EPCI ⁽¹⁾ à fiscalité propre	288,2	15	7,4	2,6	4,6
Autres structures intercommunales	87,7	5	1,9	2,2	3,0
Organismes départementaux	350,3	18	2,0	0,6	- 0,3
Départements	279,7	14	0,9	0,3	- 0,5
Autres établissements départementaux	70,6	4	1,1	1,6	0,6
Régions	96,9	5	- 0,2	- 0,2	2,0
Autres EPA locaux	10,5	1	0,4	3,7	5,8
Total FPT	1940,9	100	9,2	0,5	0,6

Source : Siasp, Insee. Traitement DGAFP-SDessi.

Champ : Emplois principaux, tous statuts, France (hors Mayotte). Hors bénéficiaires de contrats aidés.

(1) Établissement public de coopération intercommunale.

Lecture : Au 31 décembre 2022, on compte 375 900 agents dans les organismes intercommunaux, soit 19% des effectifs de la FPT. Cet effectif est en hausse de 2,5% par rapport au 31 décembre 2021.

Dans la FPH, quasi-stabilité des effectifs

En 2022, les effectifs de la FPH (1,21 million) ont légèrement augmenté (+ 2 800 agents, soit + 0,2%), de manière moins soutenue qu'en 2021 (+ 0,5%) et en 2020 (+ 1,9%) – où la hausse s'expliquait par la nécessité de faire face à la crise sanitaire – et qu'entre 2011 et 2021 (+ 0,7% par an en moyenne) [Figure 7].

L'emploi augmente dans les hôpitaux, y compris les établissements d'hébergement pour personnes âgées dépendantes (Ehpad) hospitaliers (+ 3 300, soit + 0,3%, après une hausse de 0,6% en 2021), à un rythme toutefois inférieur à la tendance moyenne entre 2011 et 2021 (+ 0,6%). Il augmente chez les médecins (+ 3 200) et est stable chez le personnel non médical. Les effectifs augmentent dans les Ehpad qui ne sont pas rattachés à un hôpital (+ 5,4%, après une baisse de 1,0% en 2021).

Figure 7 : Évolution des effectifs de la FPH

	Au 31 décembre 2022		Évolution par rapport à 2021		Évolution en moyenne annuelle entre 2011 et 2021
	Effectifs (en milliers)	Structure (en %)	Effectifs (en milliers)	Effectifs (en %)	Effectifs (en %)
Total hôpitaux [y compris Ehpad hospitaliers ⁽¹⁾]	1082,7	89	3,3	0,3	0,6
<i>Médecins</i>	136,2	11	3,2	2,4	1,8
<i>Personnel non médical</i>	946,5	78	0,1	0,0	0,5
Ehpad non hospitaliers	90,4	7	4,6	5,4	1,3
Autres établissements médico-sociaux	40,8	4	- 5,1	- 11,1	1,6
Total FPH	1213,9	100	2,8	0,2	0,7

Source : Siasp, Insee. Traitement DGAFP-SDessi.

Champ : Emplois principaux, tous statuts, France (hors Mayotte). Hors bénéficiaires de contrats aidés.

(1) Certains Ehpad rattachés à des hôpitaux ne font pas de déclaration sociale en propre, ce qui rend le partage entre les effectifs des Ehpad hospitaliers et des Ehpad non hospitaliers fragile. Pour une estimation moins récente mais s'appuyant sur des données d'enquête (EHPA 2015), voir *Les dossiers de la Drees*, septembre 2017, n° 20 : «L'accueil des personnes âgées en établissement : entre progression et diversification de l'offre» (page 12).

Lecture : Au 31 décembre 2022, on compte 1082 700 agents dans les hôpitaux, soit 89% des effectifs de la FPH. Cet effectif augmente de 0,3% par rapport au 31 décembre 2021.

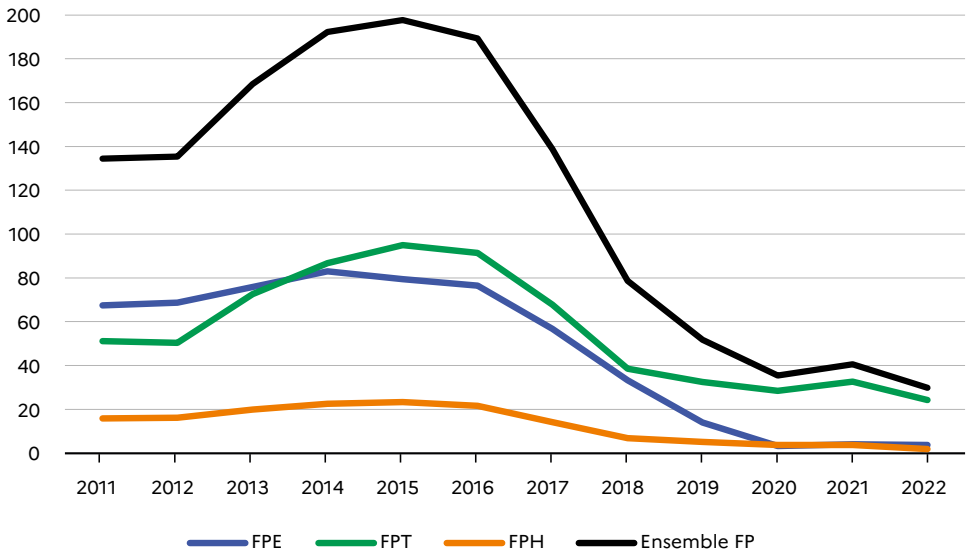
Évolution des effectifs de la fonction publique en 2022

Encadré 1 : Les bénéficiaires de contrats aidés

En 2022, le nombre de contrats aidés est en forte baisse (- 26,3%), avec 29800 salariés sous ce statut au 31 décembre 2022 (**Figure**), contre 40500 en 2021. Il s'agit du plus bas niveau observé depuis 2011. Cette baisse est essentiellement portée par la FPT.

Figure : Nombre de bénéficiaires de contrats aidés dans la fonction publique au 31 décembre

en milliers



Source : Siasp, Insee. Traitement DGAFP-SDessi.

Champ : Emplois principaux, bénéficiaires de contrats aidés, France (hors Mayotte).

Lecture : En 2022, 29800 salariés bénéficient de contrats aidés dans la fonction publique.

Fin 2022, la FPE compte 3700 bénéficiaires de contrats aidés (soit 12% de l'ensemble des bénéficiaires de contrats aidés de la fonction publique), contre 4100 fin 2021.

La FPT compte 24200 bénéficiaires de contrats aidés (soit 81% de l'ensemble), un nombre en forte baisse par rapport à 2021 (- 8400, soit - 25,7%). Si l'emploi public augmente en 2022 dans la FPT (+ 0,5%), il reste stable lorsque l'on intègre les bénéficiaires de contrats aidés.

La FPH compte 1900 bénéficiaires (soit 6% de l'ensemble), en baisse (- 50%) par rapport à 2021. Hors contrats aidés, l'emploi augmente de 0,2% ; il augmente de 0,1% en prenant en compte les contrats aidés.

Encadré 2 : Effectifs en poste à l'étranger

La limitation du champ des données aux seuls agents en poste en France entraîne l'exclusion d'une partie importante des effectifs du ministère de l'Europe et des Affaires étrangères (MEAE). En France, le MEAE compte 3900 agents civils au 31 décembre 2022 (y compris les EPA sous tutelle). Cependant, on compte également 9400 agents civils du MEAE, à cette même date, en poste à l'étranger, donc non comptabilisés ici. Ces effectifs sont en baisse de 3,5% en 2022. Si les effectifs du MEAE sont en hausse de 2,9% en France, au total, les effectifs civils du MEAE en France et à l'étranger sont en baisse de 1,7%.

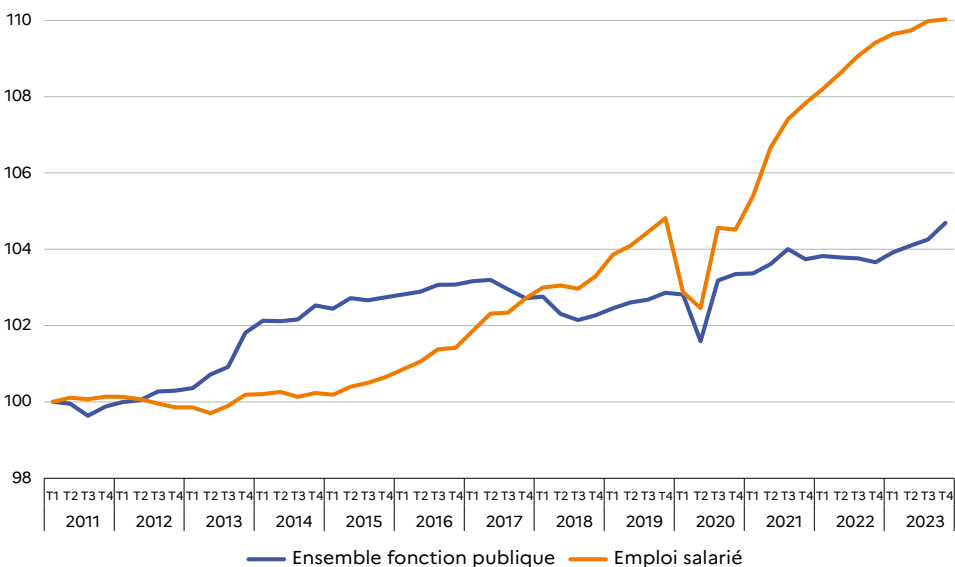
Les autres ministères sont moins présents à l'étranger, notamment par rapport à l'emploi en France. On y compte quelques centaines d'agents pour les ministères de l'Éducation nationale, de la Jeunesse et des Sports, et de l'Enseignement supérieur, de la Recherche et de l'Innovation, pour les ministères économiques et financiers, ainsi que pour le ministère de l'Intérieur et des Outre-mer.

Encadré 3 : Les premières estimations d'emploi de 2023

Le champ et les concepts des estimations d'emploi sont différents de ceux du Système d'information sur les agents des services publics (par exemple, ces estimations intègrent les contrats aidés et les postes annexes). En moyenne, entre 2011 et 2023, l'emploi public (y compris contrats aidés) progresse moins vite que l'ensemble de l'emploi salarié (+ 0,4% par an en moyenne, contre + 0,9%). L'emploi public est plus dynamique sur la période 2012-2016 (Figure). Ensuite, l'emploi salarié total augmente davantage que l'emploi public, en lien, entre autres, avec la forte baisse des contrats aidés dans la fonction publique. En particulier, en 2021, l'emploi total progresse fortement (+ 3,2%), en lien avec la fin des restrictions d'activité liées à la crise sanitaire et avec l'essor de l'apprentissage, tandis que la croissance de l'emploi public est plus faible (+ 0,4%).

Figure : Évolution des estimations trimestrielles d'emploi total et dans la fonction publique

Base 100 en 2011



Sources : Estimations d'emploi, Insee; estimations trimestrielles Acof-Urssaf, Dares, Insee.

Champ : France (hors Mayotte), personnes de 15 ans ou plus. Effectifs salariés. Y compris bénéficiaires de contrats aidés et emplois annexes.

Note : Données corrigées des variations saisonnières en fin de trimestre; niveaux d'emploi.

Lecture : Entre le quatrième trimestre 2022 et le quatrième trimestre 2023, les effectifs de la fonction publique ont progressé de 1,0%.

Évolution des effectifs de la fonction publique en 2022

Sources, avertissement et définitions**Sources**

Le Système d'information sur les agents des services publics (Siasp), produit par l'Insee à partir de 2009, recense les données sur l'emploi et les rémunérations des agents des trois versants de la fonction publique.

Le champ de l'étude porte sur les postes principaux au 31 décembre. Il s'agit, pour chaque agent, du poste actif et non annexe qu'il occupe à cette date (le plus rémunérateur s'il en occupe plusieurs). Un poste est actif s'il donne lieu à une rémunération d'activité; il est non annexe si cette rémunération et le volume de travail associé sont suffisants.

Le champ est la France hors Mayotte.

Avertissement

Jusqu'au millésime 2021, Siasp était principalement alimenté par les fichiers mensuels de paie pour les agents relevant de la fonction publique de l'État (FPE), par le recensement des agents de l'État (RAE) pour les militaires, et par les déclarations annuelles de données sociales (DADS) pour les agents relevant de la fonction publique territoriale (FPT), de la fonction publique hospitalière (FPH), et d'une partie de la FPE. En outre, depuis 2017, une part croissante des données de Siasp provenait des déclarations sociales nominatives (DSN), en substitution des autres sources.

En 2022, conformément au décret 2016-611 du 18 mai 2016, la quasi-totalité des employeurs de la fonction publique ont basculé leur système de déclaration en DSN. Les employeurs ont à cette occasion pu revoir leurs systèmes d'information et de déclaration, et donc modifier potentiellement leur comportement déclaratif. Dans ce contexte de changement de sources d'information, l'Insee a engagé une refonte des traitements statistiques réalisés sur l'emploi et les rémunérations des agents de la fonction publique, et en a ajusté les concepts. Du fait de ces changements déclaratifs, applicatifs et de concepts, les résultats publiés en niveau dans cette publication ne sont pas totalement comparables à ceux des publications réalisées sur les millésimes antérieurs. Les données du millésime 2021 ont été recalculées en utilisant le même applicatif et les mêmes concepts que pour 2022 afin de présenter des évolutions annuelles les plus cohérentes et les plus homogènes possible entre les millésimes 2021 et 2022. En revanche, cette nouvelle estimation 2021 ne neutralise pas les changements déclaratifs survenus avec le passage à la DSN. Ce sont les anciens niveaux 2021 qui sont utilisés pour mesurer les évolutions entre 2020 et 2021 afin de rester à champ constant.

Le principal changement conceptuel lié à la refonte est la prise en compte de la multiactivité dans les secteurs public et privé. Dans les publications précédentes, le poste principal au 31 décembre d'un agent était déterminé parmi les postes actifs et non annexes occupés au 31 décembre dans le secteur public uniquement. Pour les années 2021 et 2022, le poste principal au 31 décembre d'un agent est déterminé parmi les postes actifs et non annexes occupés au 31 décembre à la fois dans le secteur public et dans le secteur privé.

Définitions

Le périmètre de la **fonction publique** renvoie aux personnes morales et organismes soumis au droit administratif, dans lequel le recrutement se fait sur la base du droit public. La fonction publique se décompose en trois versants : la fonction publique de l'État (FPE), la fonction publique territoriale (FPT) et la fonction publique hospitalière (FPH). Le tracé de chaque versant s'appuie essentiellement sur la catégorie juridique de l'employeur.

Dans cette publication, les **agents publics** sont les salariés de la fonction publique, sauf mention contraire, et hors bénéficiaires de contrats aidés, car ces derniers sont des salariés de droit privé. Formellement, les apprentis ne sont pas des agents publics, mais ils sont comptés avec eux dans cette publication.

Un **contrat aidé** est un contrat de travail dérogatoire au droit commun, pour lequel l'employeur bénéficie d'aides qui peuvent prendre la forme d'une subvention à l'embauche, de l'exonération de certaines cotisations sociales, d'une aide à la formation.

Un **contractuel** est un agent civil de la fonction publique qui n'est ni fonctionnaire ni bénéficiaire d'un contrat aidé, et qui ne relève pas des « Autres catégories et statuts ». Ces autres catégories et statuts relèvent de contrats particuliers non régis par les règles de droit commun des agents non titulaires *stricto sensu*. La catégorie recouvre principalement les enseignants d'établissement privé sous contrat et les ouvriers d'État dans la FPE, les assistants maternels et familiaux et les collaborateurs de cabinet dans la FPT, les médecins dans la FPH et les apprentis dans les trois versants.

Un **fonctionnaire** est un agent civil ayant réussi un concours de la fonction publique ou devenu titulaire à l'issue d'un plan de titularisation. Dans certains cas, un agent peut être titularisé en catégorie C sans avoir passé de concours.

Pour en savoir plus

- Aubineau Y. et Touzé S. (2024), «En 2022, l'emploi continue d'augmenter dans la fonction publique», *Insee Première* n° 2 003, Insee, juillet. <https://www.insee.fr/fr/statistiques/8214842>
- Colin S. et Godefroy P. (2023), «Évolution des effectifs de la fonction publique en 2021», *Stats Rapides* n° 97, DGAFF, juin. <https://www.fonction-publique.gouv.fr/toutes-les-publications/evolution-des-effectifs-de-la-fonction-publique-en-2021>

Caractéristiques et localisation des postes de la fonction publique en 2022

Pascal GODEFROY¹

Sarah TOUZÉ¹

En 2022, la hausse de l'emploi public est portée essentiellement par une augmentation du nombre des contractuels (+ 2,6%). Le recrutement sous ce statut d'anciens bénéficiaires de contrats aidés reste faible. La part des agents de catégorie A continue d'augmenter, en lien avec le passage dans cette catégorie de plusieurs cadres d'emplois. La part des agents de catégorie B augmente de un point à la suite du reclassement dans cette catégorie des auxiliaires de puériculture et des aides-soignants. L'emploi public baisse en Centre-Val de Loire, légèrement en Île-de-France et en Martinique, et augmente dans les autres régions.

La hausse de l'emploi public est portée par une augmentation du nombre des contractuels

En France², depuis 2016, la part des contractuels augmente au sein de la fonction publique³, et atteint 22% fin 2022 (+ 0,5 point par rapport à fin 2021) [voir Sources, avertissement et définitions]. À l'inverse, la part des fonctionnaires se réduit et s'établit à 66% (- 0,5 point par rapport à fin 2021) [Figure 1]. Par rapport à fin 2021, le nombre de contractuels a augmenté de 32 300, soit 2,6% (contre + 33 800, soit + 2,8%, entre fin 2020 et fin 2021). Depuis plusieurs années, cette hausse n'est plus principalement imputable au passage d'agents en contrats aidés vers le statut de contractuel de droit public : parmi les 40 500 bénéficiaires de contrats aidés en activité fin 2021, seuls 7 900 sont contractuels au sein du même versant fin 2022 (contre 4 700 en 2021). Le nombre de fonctionnaires se replie quant à lui de 8 800 dans l'ensemble de la fonction publique, soit une baisse de 0,2% par rapport à fin 2021.

Dans la fonction publique territoriale (FPT), le nombre de contractuels augmente de 19 800 par rapport à 2021 (contre + 16 900 en 2021), dont 6 300 liés au passage de contrats aidés au statut de contractuel dans le même versant. Cette hausse du nombre de contractuels est principalement compensée par la baisse du nombre de fonctionnaires (- 14 200, soit - 1,0%). Dans la fonction publique de l'État (FPE), le nombre de contractuels augmente de 19 500 par rapport à 2021 (contre + 14 300 en 2021), dont seulement 370 anciens contrats aidés. Le nombre de fonctionnaires est stable. Dans la fonction publique hospitalière (FPH), le nombre de contractuels baisse de 7 000 par rapport à 2021 (contre + 2 600 en 2021), en lien avec des titularisations, avec toutefois 1 200 contrats aidés passés au statut de contractuel. Cette baisse du nombre de contractuels est en partie compensée par la hausse du nombre de fonctionnaires (+ 5 600, soit + 0,7%).

Les effectifs des « Autres catégories et statuts » (les enseignants et documentalistes des établissements privés sous contrat, les ouvriers d'État, les assistants maternels et familiaux, les collaborateurs de cabinet, les médecins et les apprentis) augmentent de 1,6% dans l'ensemble de la fonction publique (après une augmentation de 0,7% en 2021), avec des évolutions contrastées. Dans la FPT (+ 5,9%), la hausse est principalement due aux apprentis (+ 13,9%), et dans la FPH (+ 3,1%), aux médecins et aux internes (+ 2,4%). Ces effectifs baissent de 1,1% dans la FPE.

1. SDessi-DGAFP.

2. Sauf précision contraire, « France » correspond à « France hors Mayotte ».

3. Les données d'emploi de la fonction publique sont hors contrats aidés.

Figure 1 : Effectifs de la fonction publique par statut

en %

		Au 31 décembre 2022		Évolution par rapport à 2021	Évolution annuelle moyenne entre 2011 et 2021
		Effectifs (en milliers)	Part		
Fonction publique de l'État	Fonctionnaires	1 513,3	60	- 0,0	- 0,2
	Contractuels	546,3	21	3,7	3,6
	Militaires	314,2	12	- 0,6	- 0,2
	Autres catégories et statuts ⁽¹⁾	168,4	7	- 1,1	- 0,7
	Total	2 542,2	100	0,6	0,4
Fonction publique territoriale	Fonctionnaires ⁽²⁾	1 429,0	74	- 1,0	0,3
	Contractuels ⁽²⁾	448,9	23	4,6	2,0
	Autres catégories et statuts ⁽¹⁾	63,0	3	5,9	- 0,4
	Total	1 940,9	100	0,5	0,6
Fonction publique hospitalière	Fonctionnaires	809,2	67	0,7	- 0,2
	Contractuels	263,3	22	- 2,6	3,5
	Autres catégories et statuts ⁽¹⁾	141,4	12	3,1	1,7
	Total	1 213,9	100	0,2	0,7
Ensemble de la fonction publique	Fonctionnaires ⁽²⁾	3 751,5	66	- 0,2	0,0
	Contractuels ⁽²⁾	1 258,5	22	2,6	3,0
	Militaires	314,2	6	- 0,6	- 0,2
	Autres catégories et statuts ⁽¹⁾	372,8	7	1,6	0,2
	Total	5 696,9	100	0,5	0,5

Source : Siasp, Insee. Traitement DGAFP-SDessi.

Champ : Emplois principaux, tous statuts, situés en France (hors Mayotte). Hors bénéficiaires de contrats aidés.

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

(2) Pour respecter le secret statistique, dans la FPT, les militaires sont regroupés avec les fonctionnaires, et les militaires volontaires avec les contractuels.

Lecture : Fin 2022, la part des fonctionnaires dans les effectifs de la fonction publique est de 66%.

La proportion des agents de catégorie A augmente de un point

En 2022, la fonction publique est composée de 39% d'agents de catégorie A (voir Sources), de 22% d'agents de catégorie B et de 39% d'agents de catégorie C (**Figure 2**). La part des agents de catégorie A a augmenté de un point par rapport à 2021 et de six points depuis 2011. La part des agents de catégorie A est plus importante dans la FPE que dans les deux autres versants : fin 2022, 56%, contre 13% dans la FPT et 44% dans la FPH (y compris médecins et internes). Le poids des enseignants explique la prépondérance de la catégorie A dans la FPE. Hors enseignants, un peu moins de un agent civil de l'État sur trois relève de cette catégorie, et un peu plus de un militaire sur six.

La répartition des agents par catégorie hiérarchique au sein de la FPE est relativement stable depuis 2011. Notons cependant que la part des agents de catégorie A a augmenté, de deux points depuis 2011, tandis que celle des agents de catégorie B a diminué de deux points.

Dans la FPT, la part des agents de catégorie A est stable en 2022, à 13%, après toutefois une augmentation de trois points entre fin 2018 et fin 2019, et une augmentation de quatre points depuis 2011. En lien avec le reclassement en catégorie B au 1^{er} janvier 2022 des auxiliaires de puériculture et des aides-soignants, la part des agents de catégorie C, qui représentent les trois quarts des agents, diminue de trois points en 2022, tandis que celle des agents de catégorie B augmente de trois points.

C'est dans la FPH que les mouvements entre catégories sont le plus perceptibles depuis onze ans. Depuis 2011, la part des agents relevant de la catégorie A a progressé de 15 points. Ce changement est en grande partie la conséquence des requalifications progressives de certains corps de catégorie B en catégorie A, notamment des infirmières à compter de 2010, des rééducateurs et manipulateurs d'électroradiologie en 2018, des assistants socio-éducatifs en 2019 et des laborantins et des préparateurs en pharmacie en 2022. Symétriquement, la part

Caractéristiques et localisation des postes de la fonction publique en 2022

des agents de catégorie B baisse en 2022 (- 3 points), après une hausse de 12 points entre 2011 et 2021, qui faisait suite au reclassement d'une partie des aides-soignants de C en B. Mécaniquement, la part des agents de catégorie C a fortement baissé entre 2011 et 2021 (- 24 points). En 2022, la part des agents de catégorie C est stable, à 26%.

Figure 2 : Répartition par catégorie hiérarchique
en %

	Catégorie A			Catégorie B			Catégorie C		
	2011	2021	2022	2011	2021	2022	2011	2021	2022
Fonction publique de l'État	54	56	56	26	24	24	20	20	20
Agents civils	60	62	62	22	20	20	18	18	18
hors enseignants ⁽¹⁾	27	31	32	39	35	35	34	33	33
Militaires	13	14	13	53	53	51	34	33	35
Fonction publique territoriale	9	13	13	14	12	15	77	75	72
Fonction publique hospitalière ⁽²⁾	29	40	44	21	33	30	50	26	26
Total	33	38	39	21	22	22	46	40	39

Source : Siasp, Insee. Traitement DGAFP-SDessi.

Champ : Emplois principaux, tous statuts, situés en France (hors Mayotte). Hors bénéficiaires de contrats aidés et hors catégorie indéterminée (chaque année, pour 1% à 2% des agents, la catégorie n'est pas renseignée dans Siasp).

(1) Enseignants : professeurs de l'enseignement supérieur, professeurs agrégés, certifiés et assimilés, enseignants en coopération, professeurs des collèges et maîtres auxiliaires, instituteurs et assimilés, élèves enseignants. Hors chercheurs.

(2) L'évolution de la part de la catégorie A au sein de la FPH est liée notamment à la requalification progressive de certains corps de catégorie B en catégorie A.

Lecture : En 2022, 56% des agents de la FPE sont en catégorie A, contre 54% en 2011.

Au sein de la catégorie A, la catégorie A+ regroupe les emplois d'encadrement supérieur et de direction⁴. Dans l'ensemble de la fonction publique, fin 2022, 100 500 agents appartiennent à la catégorie, soit 1,8% des agents. Ils sont les plus nombreux dans la FPE : 86% des agents de la catégorie A+ travaillent dans la FPE, où leur part dans les effectifs atteint 3,4%. Seuls 10% des A+ travaillent dans la FPT, où ils représentent moins de 1% des effectifs, et 4% dans la FPH, où ils représentent moins de 1% des effectifs.

Depuis 2011, le nombre d'agents civils augmente moins vite en Île-de-France que sur le reste du territoire

En 2022, la France compte 74 agents civils⁵ en équivalent temps plein (ETP) pour 1000 habitants (**Figure 3**). Le nombre est sensiblement plus élevé dans les DOM (91 ETP pour 1000 habitants) et en Corse (83 ETP pour 1000 habitants), régions qui, du fait de leur insularité, doivent réunir sur un territoire restreint l'ensemble des services publics. En France métropolitaine, le taux d'administration civile est plus élevé en Île-de-France (81 ETP pour 1000 habitants) que dans le reste du territoire (72 ETP pour 1000 habitants). Cette plus forte concentration francilienne de l'emploi public s'explique par la spécificité de la région parisienne, qui réunit les services centraux des ministères, de nombreuses administrations, ou encore de grands centres hospitaliers de rayonnement national. Le taux d'administration atteint 148 ETP pour 1000 habitants dans la capitale. Depuis 2011, en France métropolitaine, il a augmenté de deux points.

En France métropolitaine, entre 2011 et 2021, le nombre d'agents civils augmente dans toutes les régions (**Figure 4**). Entre 2021 et 2022, les évolutions sont plus contrastées. Le nombre d'agents civils baisse en Centre-Val de Loire (- 2,6%) et en Île-de-France (- 0,5%) et augmente dans les autres régions, le plus fortement en Corse (+ 3,2%).

4. La liste des corps et cadres d'emplois A+ est mise en ligne avec les fichiers de données associés à cette vue. Les militaires et le corps médical ne sont pas comptés en catégorie A+, quelles que soient les fonctions exercées. Dans cette publication, les professeurs d'université-praticiens hospitaliers appartiennent à la FPH (et pas à la FPE), où se trouve leur poste le plus rémunérateur. En conséquence, ils ne sont pas considérés comme appartenant à la catégorie des A+, les médecins de la FPH n'en faisant pas partie.

5. À des fins de comparaison entre territoires, l'indicateur est construit sans les militaires, car leur localisation géographique n'est pas renseignée dans Siasp (Système d'information sur les agents des services publics). Sur le champ France (hors Mayotte), la prise en compte des militaires fait passer de 74 à 79 le nombre d'agents en ETP pour 1000 habitants.

Figure 3 : Taux d'administration au 31 décembre 2022

en ETP pour 1000 habitants

	Fonction publique de l'État, agents civils	Fonction publique territoriale	Fonction publique hospitalière	Ensemble de la fonction publique
Province	28	26	18	72
Île-de-France	41	27	14	81
<i>dont Paris</i>	87	34	27	148
<i>dont autres départements d'Île-de-France</i>	31	25	11	68
France métropolitaine	31	26	17	74
DOM (hors Mayotte)	38	36	17	91
<i>dont Guadeloupe</i>	40	38	19	97
<i>dont Martinique</i>	38	44	26	108
<i>dont Guyane</i>	41	27	15	84
<i>dont La Réunion</i>	37	35	13	85
France (hors Mayotte)	31	27	17	74

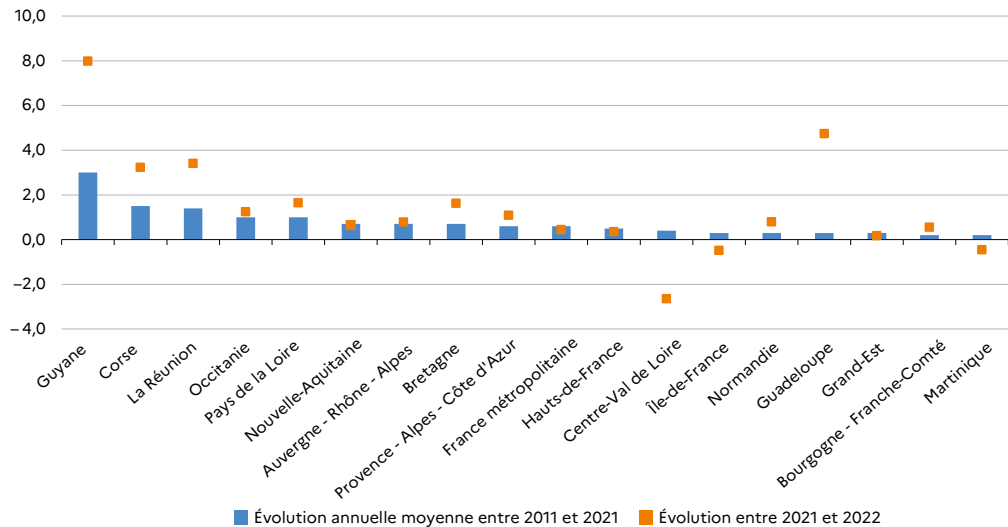
Source : Siasp, Insee. Traitement DGAFP-SDessi.

Champ : Emplois principaux, civils, situés en France (hors Mayotte). Hors bénéficiaires de contrats aidés.

Note : Le taux d'administration correspond au nombre d'agents civils de la fonction publique (converti en équivalent temps plein) pour 1000 habitants.

Lecture : En 2022, il y a 40 ETP pour 1000 habitants au sein de la FPE en Guadeloupe.

Figure 4 : Évolution annuelle moyenne des effectifs physiques par région entre 2011 et 2021
en %



Source : Siasp, Insee. Traitement DGAFP-SDessi.

Champ : Emplois principaux, civils, de la fonction publique, situés en France (hors Mayotte). Hors bénéficiaires de contrats aidés.

Lecture : Entre 2021 et 2022, les effectifs physiques en Guyane ont augmenté de 8,0%. Ils ont augmenté de 3,0% en moyenne par an entre 2011 et 2021.

Caractéristiques et localisation des postes de la fonction publique en 2022

La Corse est la région métropolitaine dans laquelle le nombre d'agents civils a le plus augmenté entre 2011 et 2021 (+ 1,5% par an en moyenne : + 2,0% dans la FPT et + 3,0% dans la FPH, où l'on passe de 4500 agents civils en 2011 à 6000 en 2021). En 2022, le nombre d'agents civils a augmenté de 3,2%. La Corse est suivie par l'Occitanie (+ 1,0% entre 2011 et 2021 et + 1,3% en 2022). Entre 2011 et 2021, la hausse a été moins dynamique en Bourgogne – Franche-Comté (+ 0,2% d'agents civils par an en moyenne), dans le Grand Est (+ 0,3%) et en Normandie (+ 0,3%, avec une baisse des effectifs de la FPE, passés de 93500 en 2011 à 92500 en 2021). Entre 2011 et 2021, le nombre d'agents civils a augmenté moins vite en Île-de-France (+ 0,3% par an en moyenne) que sur l'ensemble du territoire métropolitain (+ 0,6%). En 2022, les effectifs baissent de 0,5% en Île-de-France et augmentent de 0,5% en France métropolitaine.

En outre-mer, entre 2011 et 2021, le nombre d'agents civils a fortement augmenté en Guyane (+ 3,0% par an en moyenne ; + 5,8% pour la FPH) et à La Réunion (+ 1,4% par an en moyenne ; + 3,2% pour la FPH). En revanche, l'emploi public a légèrement moins augmenté qu'au niveau national en Guadeloupe (+ 0,3% par an en moyenne) et en Martinique (+ 0,2%), l'une des seules régions françaises dont la démographie recule régulièrement. Entre 2021 et 2022, le nombre d'agents civils a augmenté en Guyane (+ 8,0%), en Guadeloupe (+ 4,7%) et à La Réunion (+ 3,4%), et a baissé en Martinique (- 0,5%).

Encadré 1 : Les apprentis dans la fonction publique

Fin 2022, 30100 apprentis se forment dans la fonction publique, soit une forte hausse (+ 18,6%) par rapport à fin 2021 [Figure]. Cette hausse concerne les trois versants, mais provient essentiellement de la FPT (+ 2300 apprentis, soit + 13,9%), notamment des établissements publics locaux auxquels les centres de formation des apprentis sont rattachés. Dans la FPH, le nombre d'apprentis a quasiment doublé.

Figure : Effectifs des apprentis par type d'employeur

		2022		Évolution par rapport à 2021 (en %)
		Effectifs	Part (en %)	
Fonction publique de l'État	Ministères	6 000	67	15,4
	<i>dont Armées</i>	2 000	23	12,4
	<i>dont Intérieur</i>	1 900	21	12,8
	<i>dont ministères économiques et financiers</i>	700	8	23,5
	EPA	2 900	33	15,4
	Total	9 000	100	15,4
Fonction publique territoriale	Collectivités territoriales	13 200	71	9,5
	<i>dont communes</i>	9 400	51	9,4
	Établissements publics locaux	5 400	29	26,1
	Total	18 600	100	13,9
Fonction publique hospitalière				
Total	2 600	-	98,8	
Ensemble de la fonction publique		30 100	-	18,6

Source : Siasp, Insee. Traitement DGAFP-SDessi.

Champ : Emplois principaux, apprentis, situés en France (hors Mayotte).

Lecture : Fin 2022, 30100 apprentis se forment dans la fonction publique, soit une augmentation de 18,6% par rapport à fin 2021.

Encadré 2 : En 2022, la moitié des contractuels sont en CDD

Dans la fonction publique en 2022, la part des contractuels en contrat à durée déterminée (CDD) est relativement stable (51%, contre 52% en 2021) **[Figure]**.

En 2022, la majorité des contractuels en CDD de la fonction publique a un contrat de courte durée : 58% ont un contrat d'une durée inférieure à un an, et seuls 12% ont un contrat de plus de trois ans. La FPE emploie davantage de contrats à durée indéterminée (CDI) [60%]. C'est dans la FPH que la durée des CDD est inférieure à celle pratiquée dans les autres versants : 72% des contractuels ont un contrat d'une durée inférieure à un an et 5% un contrat de plus de trois ans, contre respectivement 54% et 11% dans la FPE et 55% et 14% dans la FPT.

Figure : Répartition des contractuels par type de contrat et durée en 2022

en %

	Répartition CDI/CDD		Répartition des CDD par durée		
	CDI	CDD	CDD < 1 an	CDD 1 à 3 ans	CDD > 3 ans
Fonction publique de l'État	60	40	54	34	11
Fonction publique territoriale	32	68	55	30	14
Fonction publique hospitalière	54	46	72	23	5
Ensemble de la fonction publique	49	51	58	30	12

Source : Insee, enquêtes Emploi. Traitement DGAFP-SDessi.

Champ : France (hors Mayotte), agents de la fonction publique. Hors bénéficiaires de contrats aidés, hors assistants maternels, médecins et militaires. Dans Siasp, la catégorie « Contractuels » ne comprend pas les militaires, les médecins, les assistants maternels et les enseignants du privé non titulaires.

Lecture : Parmi les contractuels de la fonction publique, 51% sont en CDD en 2022.

Encadré 3 : L'emploi public à Mayotte et dans les collectivités d'outre-mer

À Mayotte, la fonction publique emploie 21 000 agents au deuxième trimestre 2022, dont 12 200 travaillent dans la FPE et 8 700 exercent dans la FPT ou la FPH. Le taux d'administration est inférieur au taux moyen des autres régions françaises : 70 emplois publics pour 1 000 habitants, contre 74 en moyenne dans le reste de la France. Il est d'autant inférieur que, contrairement aux taux calculés pour les autres régions et la France hors Mayotte (**voir Figure 3**), il n'est pas corrigé de la quotité de travail et est donc potentiellement surévalué. Entre 2009 et 2022, les créations d'emploi ont été particulièrement importantes dans la FPE, et plus précisément dans l'enseignement et l'administration, en lien avec la jeunesse de la population et la départementalisation du territoire. Ainsi, sur les 8 100 emplois publics créés à Mayotte sur la période, 7 500 le sont dans la FPE. En revanche, le nombre d'emplois en 2022 dans les collectivités territoriales et à l'hôpital n'augmente que de 600 par rapport à 2009. La création d'emplois avait été dynamique de 2014 à 2017 avec le développement des contrats aidés, en particulier dans les communes, qui en sont les principaux employeurs. Mais depuis le premier trimestre 2017, les contrats aidés ont diminué de moitié.

En 2022, en Polynésie française, le personnel civil de l'État, y compris le personnel enseignant du primaire et du secondaire, représente 8 200 agents. Après une baisse de cet effectif entre 2020 et 2021 (passant de 8 300 à 8 100 agents), il augmente de 1,7% entre 2021 et 2022.

En 2019, en Nouvelle-Calédonie, le secteur public (hors militaires) emploie 22 400 personnes, soit un emploi sur quatre. Ces emplois sont occupés par 9 100 contractuels (+ 0,9% par an depuis 2009), 9 900 fonctionnaires de Nouvelle-Calédonie (+ 1,8% par an depuis 2009) et 3 400 fonctionnaires de l'État (- 0,8% par an depuis 2009). En 2019, l'emploi dans le secteur public augmente de 0,9%, un rythme proche de celui observé sur dix ans (+ 1,0%) et supérieur à celui de l'emploi privé (+ 0,4%).

Caractéristiques et localisation des postes de la fonction publique en 2022

Sources, avertissement et définitions**Sources**

Le Système d'information sur les agents des services publics (Siasp), produit par l'Insee à partir de 2009, recense les données sur l'emploi et les rémunérations des agents des trois versants de la fonction publique.

Le champ de l'étude porte sur les postes principaux au 31 décembre. Il s'agit, pour chaque agent, du poste actif et non annexe qu'il occupe à cette date (le plus rémunérateur s'il en occupe plusieurs). Un poste est actif s'il donne lieu à une rémunération d'activité; il est non annexe si cette rémunération et le volume de travail associé sont suffisants.

Avertissement

Jusqu'au millésime 2021, Siasp était principalement alimenté par les fichiers mensuels de paie pour les agents relevant de la fonction publique de l'État (FPE), par le recensement des agents de l'État (RAE) pour les militaires, et par les déclarations annuelles de données sociales (DADS) pour les agents relevant de la fonction publique territoriale (FPT), de la fonction publique hospitalière (FPH), et d'une partie de la FPE. En outre, depuis 2017, une part croissante des données de Siasp provenait des déclarations sociales nominatives (DSN), en substitution des autres sources.

En 2022, conformément au décret 2016-611 du 18 mai 2016, la quasi-totalité des employeurs de la fonction publique ont basculé leur système de déclaration en DSN. Les employeurs ont à cette occasion pu revoir leurs systèmes d'information et de déclaration, et donc modifier potentiellement leur comportement déclaratif. Dans ce contexte de changement de sources d'information, l'Insee a engagé une refonte des traitements statistiques réalisés sur l'emploi et les rémunérations des agents de la fonction publique, et en a ajusté les concepts. Du fait de ces changements déclaratifs, applicatifs et de concepts, les résultats publiés en niveau dans cette publication ne sont pas totalement comparables à ceux des publications réalisées sur les millésimes antérieurs. Les données du millésime 2021 ont été recalculées en utilisant le même applicatif et les mêmes concepts que pour 2022 afin de présenter des évolutions annuelles les plus cohérentes et les plus homogènes possible entre les millésimes 2021 et 2022. En revanche, cette nouvelle estimation 2021 ne neutralise pas les changements déclaratifs survenus avec le passage à la DSN. Ce sont les anciens niveaux 2021 qui sont utilisés pour mesurer les évolutions entre 2020 et 2021 afin de rester à champ constant.

Le principal changement conceptuel lié à la refonte est la prise en compte de la multiactivité dans les secteurs public et privé. Dans les publications précédentes, le poste principal au 31 décembre d'un agent était déterminé parmi les postes actifs non annexes occupés au 31 décembre dans le secteur public uniquement. Pour les années 2021 et 2022, le poste principal au 31 décembre d'un agent est déterminé parmi les postes actifs non annexes occupés au 31 décembre à la fois dans le secteur public et dans le secteur privé.

Par rapport à la publication « Caractéristiques et localisation des postes de la fonction publique en 2022 », *Stats Rapides* n°111, les données relatives à la catégorie hiérarchique des militaires de la FPE ont été révisées. Le nombre de militaires de catégorie A diminue de 8100 au 31 décembre 2022 avec une hausse symétrique du nombre de militaires de catégorie C. La Figure 2 a été actualisée en conséquence.

Définitions

Le périmètre de la **fonction publique** renvoie aux personnes morales et organismes soumis au droit administratif, dans lequel le recrutement se fait sur la base du droit public. La fonction publique se décompose en trois versants : la fonction publique de l'État (FPE), la fonction publique territoriale (FPT) et la fonction publique hospitalière (FPH). Le tracé de chaque versant s'appuie essentiellement sur la catégorie juridique de l'employeur.

Dans cette publication, les **agents publics** sont les salariés de la fonction publique, sauf mention contraire, et hors bénéficiaires de contrats aidés, car ces derniers sont des salariés de droit privé. Formellement, les apprentis ne sont pas des agents publics, mais ils sont comptés avec eux dans cette publication.

Un **contrat aidé** est un contrat de travail dérogatoire au droit commun, pour lequel l'employeur bénéficie d'aides qui peuvent prendre la forme d'une subvention à l'embauche, de l'exonération de certaines cotisations sociales, d'une aide à la formation.

Un **contractuel** est un agent civil de la fonction publique qui n'est ni fonctionnaire ni bénéficiaire d'un contrat aidé, et qui ne relève pas des « Autres catégories et statuts ». Ces « Autres catégories et statuts » relèvent de contrats particuliers non régis par les règles de droit commun des agents non titulaires *stricto sensu*. Cette catégorie recouvre principalement les enseignants d'établissement privé sous contrat et les ouvriers d'État dans la FPE, les assistants maternels et familiaux et les collaborateurs de cabinet dans la FPT, les médecins dans la FPH, et les apprentis dans les trois versants.

Un **fonctionnaire** est un agent civil ayant réussi un concours de la fonction publique ou devenu titulaire à l'issue d'un plan de titularisation. Dans certains cas, un agent peut être titularisé en catégorie C sans avoir passé de concours.

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

- la catégorie A pour les fonctions d'étude générale, de conception et de direction ;
- la catégorie B pour les fonctions d'application ;
- la catégorie C pour les tâches d'exécution.

Par assimilation, les corps de fonctionnaires sans classification dans les textes statutaires et les agents contractuels de droit public sont classés dans l'une de ces trois catégories.

Bien qu'elle n'ait pas d'existence juridique, la notion de **catégorie A+** est fréquemment utilisée pour distinguer les corps et emplois fonctionnels de l'encadrement supérieur au sein de la catégorie A. Cette notion recouvre l'ensemble des corps et cadres d'emplois culminant en « hors échelle B », recrutant par voie de promotion interne dans des corps de catégorie A, *a minima* au niveau de la licence, et dont les missions correspondent à des fonctions supérieures d'encadrement, de direction, d'expertise, de contrôle ou d'inspection. Les emplois fonctionnels qui correspondent à des postes le plus souvent à hautes responsabilités et dont le vivier d'accès est constitué des corps et cadres d'emplois culminant au moins en hors échelle B sont également inclus.

Pour en savoir plus

- Aubineau Y. et Touzé S. (2024), « En 2022, l'emploi continue d'augmenter dans la fonction publique », *Insee Première* n° 2 003, Insee, juillet.
<https://www.insee.fr/fr/statistiques/8214842>
- Colin S. et Godefroy P. (2023), « Caractéristiques et localisation des postes de la fonction publique en 2021 », *Stats Rapides* n° 98, DGAFP, juin.
<https://www.fonction-publique.gouv.fr/toutes-les-publications/caracteristiques-et-localisation-des-postes-de-la-fonction-publique-en-2021>
- Godefroy P. et Touzé S. (2024), « Évolution des effectifs de la fonction publique en 2022 », *Stats Rapides* n° 109, DGAFP, juillet.
<https://www.fonction-publique.gouv.fr/toutes-les-publications/evolution-des-effectifs-de-la-fonction-publique-en-2022>
- Godefroy P. et Touzé S. (2024), « Caractéristiques et localisation des postes de la fonction publique en 2022 », *Stats Rapides* n° 111, DGAFP, juillet.
<https://www.fonction-publique.gouv.fr/toutes-les-publications/caracteristiques-et-localisation-des-postes-de-la-fonction-publique-en-2022>

Caractéristiques des agents de la fonction publique en 2022

Pascal GODEFROY¹
Sarah TOUZÉ¹

Les femmes sont majoritaires dans la fonction publique, où elles représentent 63% des effectifs. Entre 2011 et 2022, la part des femmes dans les effectifs augmente de deux points, et de six points si l'on se restreint aux seuls postes de catégorie A+, où les femmes, encore minoritaires, représentent 44% des effectifs. En 2022, la part des femmes chez les agents de catégorie B de la fonction publique territoriale augmente de sept points, à la suite du reclassement dans cette catégorie des auxiliaires de puériculture et des aides-soignants, auparavant dans la catégorie C. L'âge moyen des agents de la fonction publique est de 44 ans, contre 41 ans dans le secteur privé. Il était de 42 ans en 2011.

La féminisation de l'emploi public se poursuit

En France², fin 2022, 63% des agents qui travaillent dans la fonction publique³ sont des femmes (Figure 1), contre 46% des salariés du secteur privé⁴ (voir Sources, avertissement et définitions). Entre 2011 et 2022, la part des femmes dans la fonction publique progresse de deux points. Cette progression est, entre autres, portée par les contractuels. La part des femmes chez les contractuels a progressé de deux points en onze ans, passant de 67% à 69%, et, dans le même temps, le poids relatif des contractuels a augmenté : en 2022, ils représentent 22% des effectifs de la fonction publique, contre 17% en 2011. Depuis 2011, la présence des femmes augmente aussi chez les fonctionnaires et les militaires.

Figure 1 : Taux de féminisation par statut au 31 décembre
en %

	2011	2021	2022
Fonctionnaires ⁽¹⁾	63	65	65
Contractuels ⁽¹⁾	67	69	69
Militaires	15	17	18
Autres catégories et statuts ⁽²⁾	62	63	64
Ensemble de la fonction publique	61	63	63

Source : Siasp, Insee. Traitement DGAFP-SDessi.

Champ : Emplois principaux, tous statuts, France (hors Mayotte). Hors bénéficiaires de contrats aidés et catégories indéterminées.

(1) Pour respecter le secret statistique, dans la FPT, les militaires sont regroupés avec les fonctionnaires, et les militaires volontaires avec les contractuels.

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

Lecture : Fin 2022, 18% des militaires sont des femmes, contre 15% fin 2011.

1. SDessi-DGAFP.

2. « France » correspond à « France hors Mayotte ».

3. Les données d'emploi de la fonction publique sont hors contrats aidés.

4. La part des femmes dans la fonction publique provient du système d'information sur les agents des services publics (Siasp), utilisé dans cette publication pour l'ensemble des données sur la fonction publique, tandis que la part des femmes du secteur privé est issue de l'enquête Emploi. Dans cette source, l'estimation de la part des femmes dans la fonction publique est de 64% (cf. Insee Résultats, « Estimations d'emploi » : <https://www.insee.fr/fr/statistiques/4981513>).

La fonction publique hospitalière (FPH) est le versant où les femmes sont relativement les plus nombreuses. Elles représentent 78% des effectifs (**Figure 2**), soit un point de plus en onze ans. Dans la fonction publique territoriale (FPT), la part des femmes progresse aussi de un point en onze ans et s'élève à 61%. Près de neuf agents sur dix sont des femmes dans les établissements communaux, mais moins de trois agents sur dix dans les établissements départementaux (hors conseils départementaux, où elles représentent 68% des effectifs), du fait de la faible proportion de femmes dans les services départementaux d'incendie et de secours. La fonction publique de l'État (FPE) est le versant où la part des femmes est la plus faible (58%), malgré une forte augmentation, de près de quatre points, entre 2011 et 2022. Cette moindre part s'explique en partie par la présence des militaires, dont les femmes ne représentent que 18% des effectifs. Militaires exclus, la part des femmes dans la FPE est de 63%, comme dans l'ensemble de la fonction publique.

Figure 2 : Part des femmes par versant et par catégorie au 31 décembre
en %

		2011	2021	2022
Fonction publique de l'État	Catégorie A	60	63	63
	dont A+	37	42	43
	Catégorie B	42	43	44
	Catégorie C	51	58	58
	Total	54	57	58
Fonction publique territoriale	Catégorie A	60	69	69
	dont A+	52	53	53
	Catégorie B	64	57	64
	Catégorie C	60	61	59
	Total	60	61	61
Fonction publique hospitalière	Catégorie A	72	76	76
	dont A+	43	54	55
	Catégorie B	84	86	87
	Catégorie C	78	70	70
	Total	77	78	78
Ensemble de la fonction publique	Catégorie A	62	67	67
	dont A+	38	44	44
	Catégorie B	56	60	61
	Catégorie C	62	61	60
	Total	61	63	63

Source : Siasp, Insee. Traitement DGAFPSDesi.

Champ : Emplois principaux, tous statuts, France (hors Mayotte). Hors bénéficiaires de contrats aidés. Hors catégories indéterminées (2% des effectifs de contractuels).

Note : En 2021 et 2022, les professeurs d'université-praticiens hospitaliers sont classés dans la FPH (et pas dans la FPE comme en 2011), leur poste le plus rémunérateur appartenant à la FPH. Ils ne sont donc plus considérés comme appartenant à la catégorie A+, car les médecins de la FPH n'en font pas partie. Leur poids dans la catégorie A+ de la FPE était d'environ 7% et ce reclassement n'a qu'un impact limité sur la part des femmes dans la catégorie.

Lecture : Fin 2022, 43% des agents de catégorie A+ de la FPE sont des femmes, contre 37% fin 2011.

Parmi les agents de catégorie A, entre 2011 et 2022, la part des femmes augmente de cinq points et atteint 67%. Sur cette période, elle augmente de neuf points dans la FPT, en particulier à la suite du passage en catégorie A, en 2019, des éducateurs de jeunes enfants et des assistants socio-éducatifs, cadres d'emplois féminisés, pour atteindre 69% en 2022. Sur la même période, la part des femmes de catégorie A augmente de quatre points dans la FPH et de trois points dans la FPE, et atteint respectivement 76% et 63% en 2022.

Les femmes sont relativement moins nombreuses parmi les agents de catégorie B (61%) que parmi les agents de catégorie A, en raison du poids des militaires dans la catégorie. Elles représentent néanmoins 67% des effectifs civils de la catégorie B (contre 66% en 2021). Entre 2021 et 2022, leur part augmente de un point. Cette augmentation est essentiellement portée par la FPT.

En effet, dans la FPT, la part des femmes augmente (+ 7 points), en lien avec le reclassement au 1^{er} janvier 2022 des auxiliaires de puériculture et des aides-soignants, cadres d'emplois très majoritairement féminins, en catégorie B. Cela fait suite à une baisse de sept points entre 2011 et 2021.

Caractéristiques des agents de la fonction publique en 2022

Les femmes sont en outre relativement moins nombreuses parmi les agents de catégorie C (60%) que parmi l'ensemble des agents (63%). Entre 2011 et 2022, leur part a baissé de deux points. Entre 2021 et 2022, la part des femmes parmi les agents de catégorie C baisse dans la FPT, de deux points, avec l'effet miroir du reclassement en catégorie B des emplois très féminisés d'auxiliaire de puériculture et d'aide-soignant.

Les femmes occupent moins que les hommes des postes de la catégorie A+, qui regroupe les emplois d'encadrement supérieur et de direction, soit 2% des agents⁵. Elles ne représentent que 44% des agents de cette catégorie, mais 67% de l'ensemble des agents de catégorie A. Entre 2011 et 2022, leur part dans la catégorie A+ augmente toutefois de six points, soit un point de plus que l'augmentation de leur part dans la catégorie A. Dans la FPE, les femmes occupent 43% des postes de catégorie A+; elles sont en revanche majoritaires sur ces postes dans la FPT (53%) et la FPH (55%).

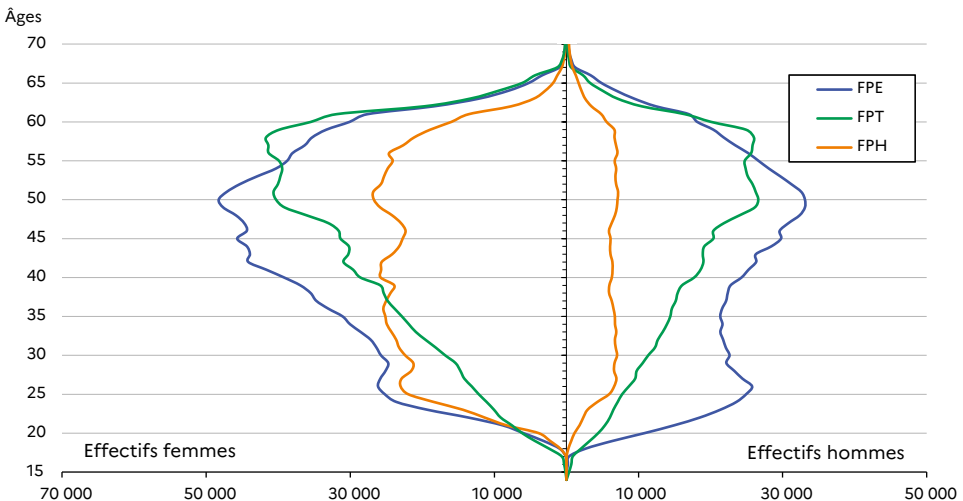
L'âge moyen des agents de la fonction publique continue d'augmenter

En 2022, l'âge moyen des agents de la fonction publique est de 44 ans, contre 41 ans dans le secteur privé⁶. Il était de 42 ans en 2011. La fonction publique compte 2,5 agents de 50 ans et plus pour un agent de moins de 30 ans, alors que ce ratio est de 1,4 dans le secteur privé.

Sur la période 2011-2022, l'âge moyen des agents publics augmente d'un peu plus d'une année et demie : la part des moins de 30 ans baisse d'un demi-point, celle des 50 ans et plus augmente de sept points.

La FPT est le versant le plus âgé de la fonction publique, avec une moyenne d'âge de 46 ans. Jusqu'à 50 ans, la distribution des effectifs par âge a un profil de pyramide inversée : les effectifs de la FPT sont fortement croissants avec l'âge (**Figure 3**), ce qui est la conséquence d'une réduction progressive des embauches de débutants ou d'embauches en cours de carrière plus fréquentes. Entre 2011 et 2022, l'âge moyen augmente de deux ans. C'est dans les filières les plus jeunes, « Animation » et « Incendie-secours », que cette augmentation est la plus marquée.

Figure 3 : Pyramide des âges par versant au 31 décembre 2022
en effectifs



Source : Siasp, Insee. Traitement DGAFP-SDessi.

Champ : Emplois principaux, tous statuts, France (hors Mayotte). Hors bénéficiaires de contrats aidés.

5. La liste des corps et cadres d'emplois A+ est mise en ligne avec les fichiers de données associés à cette vue. Les militaires et le corps médical ne sont pas comptés en catégorie A+, quelles que soient les fonctions exercées.

6. L'âge moyen dans la fonction publique est issu de Siasp, tandis que celui dans le privé provient de l'enquête Emploi. Dans cette source, l'âge moyen dans la fonction publique est de 45 ans.

Dans la FPE, l'âge moyen est de 43 ans. Il augmente d'un an et demi entre 2011 et 2022. En moyenne, les militaires ont 34 ans, et cet âge moyen est stable depuis 2011. Militaires exclus, l'âge moyen dans la FPE est de 44 ans. Dans la FPH, l'âge moyen est de 42 ans. Il augmente de un an entre 2011 et 2022. Mais les pyramides des âges sont différentes dans les deux versants : dans la FPE, il y a un pic très net d'effectifs autour de 50 ans (et un autre, moindre, autour de 25 ans), alors que les effectifs par âge dans la FPH sont relativement similaires entre 25 et 55 ans. Les moins de 20 ans représentent 0,3% des effectifs de la FPH et 0,8% des effectifs de la FPE, en raison de niveaux de diplôme et de qualification attendus différents.

Dans les trois versants, les agents de catégorie A+ sont les plus âgés, ce qui est lié à la possibilité offerte aux agents de catégorie A d'être promus dans la catégorie A+ à partir du milieu de la carrière; les agents de la catégorie A+ ont en moyenne 50 ans, contre 44 ans pour ceux de catégorie A, 43 ans pour ceux de catégorie B et 45 ans pour ceux de catégorie C. Si les contractuels sont en moyenne plus jeunes que les fonctionnaires (en 2022, 39 ans, contre 46 ans; en 2011, 37 ans, contre 44 ans), l'écart de sept ans entre les deux moyennes d'âge est stable au cours des onze années.

Encadré 1 : Niveau de diplôme des agents publics

En 2022, 57% des agents publics détiennent un diplôme du supérieur, contre 42% dans le secteur privé (**Figure**). En 2014, la proportion était respectivement de 50% et 34%, soit une progression respective de sept et huit points dans chacun des secteurs.

Par rapport au secteur privé, c'est dans la FPE (76%) et dans la FPH (54%) que la part des diplômés du supérieur est la plus importante, tandis qu'elle est la plus faible dans la FPT (33%). En particulier, dans la FPE, 33% des agents sont titulaires d'un diplôme de niveau licence ou maîtrise, contre 11% dans le secteur privé, et 31% d'un diplôme de niveau master ou doctorat, contre 15% dans le secteur privé.

La FPT accueille plus d'actifs peu diplômés que le secteur privé : 15% de ses agents sont sans diplôme ou titulaires d'un diplôme de niveau CEP ou brevet des collèges, contre 14% des salariés du privé, et 30% d'un diplôme de niveau CAP, BEP ou équivalent, contre 21% dans le privé.

Figure : Répartition par niveau de diplôme des agents des trois versants de la fonction publique

en %

	2014						2022					
	Aucun diplôme, CEP ou brevet des collèges	CAP, BEP ou équivalent	Baccalauréat	Bac + 2	Licence ou maîtrise	Master ou doctorat	Aucun diplôme, CEP ou brevet des collèges	CAP, BEP ou équivalent	Baccalauréat	Bac + 2	Licence ou maîtrise	Master ou doctorat
FPE	5	8	17	14	38	17	3	5	16	12	33	31
FPT	22	32	19	13	9	5	15	30	22	13	11	9
FPH	8	29	15	29	8	10	4	26	16	22	17	15
Ensemble de la fonction publique	12	21	18	17	22	11	8	18	18	15	22	20
Secteur privé	19	26	20	16	12	6	14	21	23	16	11	15

Source : Enquêtes Emploi, Insee. Traitement DGAFP-SDess.

Champ : France (hors Mayotte), salariés des secteurs public et privé, hors stagiaires et bénéficiaires d'emplois aidés.

Lecture : En 2022, 31% des agents de la FPE sont diplômés d'un master ou d'un doctorat.

Caractéristiques des agents de la fonction publique en 2022

Dans la fonction publique, comme dans le secteur privé, les jeunes sont plus diplômés que leurs aînés : 58% des moins de 35 ans ont un diplôme du supérieur, contre 49% des agents de 50 ans et plus. Toutefois, ce n'est pas le cas dans la FPE, où les plus jeunes détiennent moins souvent un diplôme du supérieur que les plus anciens (71%, contre 75% des 50 ans et plus et 77% tous âges confondus), du fait d'une proportion plus importante de militaires chez les jeunes.

Dans la FPE et la FPT, les femmes sont plus souvent diplômées du supérieur que les hommes. Dans la FPE, 82% des femmes ont un diplôme de niveau supérieur, contre 69% des hommes. Elles sont surreprésentées chez les enseignants, corps de catégorie A qui comprend une part importante des effectifs de la FPE. Dans la FPT, 35% des femmes ont un diplôme de niveau supérieur, contre 32% des hommes. Cet écart est, comme dans le secteur privé, davantage prononcé chez les moins de 35 ans. Dans la FPH, les parts des hommes et des femmes diplômés du supérieur sont identiques (54%). Cependant, un homme sur trois est cadre (ou profession intellectuelle supérieure, notamment médecin), contre une femme sur dix. À catégorie socioprofessionnelle identique, les femmes sont ainsi plus diplômées que les hommes.

Encadré 2 : Travailleurs handicapés

En 2022, 4% des agents de la fonction publique sont reconnus comme étant travailleurs handicapés ou perçoivent l'allocation aux adultes handicapés (AAH) **[Figure]**. Cette part est la même dans le privé. Par versant, elle est plus faible dans la FPE (3%) et plus élevée dans la FPT (6%). Entre 2014 et 2022, elle a progressé d'un demi-point dans les deux secteurs.

Figure : Part des agents ou salariés reconnus comme travailleurs handicapés ou percevant l'allocation aux adultes handicapés (AAH)

en %

	2014	2022
FPE	2	3
FPT	5	6
FPH	3	4
Ensemble de la fonction publique	3	4
Secteur privé	4	4

Source : Insee, enquêtes Emploi. Traitement DGAFPSDessi.

Champ : France entière (hors Mayotte), salariés des secteurs public et privé, hors stagiaires et bénéficiaires d'emplois aidés.

Note : Les variables concernant la reconnaissance d'un handicap et la perception de l'allocation aux adultes handicapés (AAH) n'étant collectées que sur des sous-échantillons, les données présentées doivent être utilisées avec prudence.

Lecture : 4% des agents de la fonction publique sont reconnus comme étant travailleurs handicapés ou bénéficiaires de l'AAH en 2022.

Sources, avertissement et définitions

Sources

Le Système d'information sur les agents des services publics (Siasp), produit par l'Insee à partir de 2009, recense les données sur l'emploi et les rémunérations des agents des trois versants de la fonction publique.

Le champ de l'étude porte sur les postes principaux au 31 décembre. Il s'agit, pour chaque agent, du poste actif et non annexe qu'il occupe à cette date (le plus rémunérateur s'il en occupe plusieurs). Un poste est actif s'il donne lieu à une rémunération d'activité ; il est non annexe si cette rémunération et le volume de travail associé sont suffisants.

Le champ est la France hors Mayotte.

Avertissement

Jusqu'au millésime 2021, Siasp était principalement alimenté par les fichiers mensuels de paie pour les agents relevant de la fonction publique de l'État (FPE), par le recensement des agents de l'État (RAE) pour les militaires, et par les déclarations annuelles de données sociales (DADS) pour les agents relevant de la fonction publique territoriale (FPT), de la fonction publique hospitalière (FPH), et d'une partie de la FPE. En outre, depuis 2017, une part croissante des données de Siasp provenait des déclarations sociales nominatives (DSN), en substitution des autres sources.

En 2022, conformément au décret n° 2016-611 du 18 mai 2016, la quasi-totalité des employeurs de la fonction publique ont basculé leur système de déclaration en DSN. Les employeurs ont à cette occasion pu revoir leurs systèmes d'information et de déclaration, et donc modifier potentiellement leur comportement déclaratif. Dans ce contexte de changement de sources d'information, l'Insee a engagé une refonte des traitements statistiques réalisés sur l'emploi et les rémunérations des agents de la fonction publique, et en a ajusté les concepts. Du fait de ces changements déclaratifs, applicatifs et de concepts, les résultats publiés en niveau dans cette publication ne sont pas totalement comparables à ceux des publications réalisées sur les millésimes antérieurs. Les données du millésime 2021 ont été recalculées en utilisant le même applicatif et les mêmes concepts que pour 2022 afin de présenter des évolutions annuelles le plus cohérentes et le plus homogènes possible entre les millésimes 2021 et 2022. En revanche, cette nouvelle estimation 2021 ne neutralise pas les changements déclaratifs survenus avec le passage à la DSN. Ce sont les anciens niveaux 2021 qui sont utilisés pour mesurer les évolutions entre 2020 et 2021 afin de rester à champ constant.

Le principal changement conceptuel lié à la refonte est la prise en compte de la multiactivité dans les secteurs public et privé. Dans les publications précédentes, le poste principal au 31 décembre d'un agent était déterminé parmi les postes actifs et non annexes occupés au 31 décembre dans le secteur public uniquement. Pour les années 2021 et 2022, le poste principal au 31 décembre d'un agent est déterminé parmi les postes actifs et non annexes occupés au 31 décembre à la fois dans le secteur public et dans le secteur privé.

Par rapport à la publication « Caractéristiques des agents de la fonction publique en 2022 », Stats Rapides n°112 les données relatives à la catégorie hiérarchique des militaires de la FPE ont été révisées. Le nombre de militaire de catégorie A diminue de 8100 au 31 décembre 2022 avec une hausse symétrique du nombre de militaire de catégorie C. Le texte et la Figure 2 ont été actualisés en conséquence.

Définitions

Le périmètre de la **fonction publique** renvoie aux personnes morales et organismes soumis au droit administratif, dans lequel le recrutement se fait sur la base du droit public. La fonction publique se décompose en trois versants : la fonction publique de l'État (FPE), la fonction publique territoriale (FPT) et la fonction publique hospitalière (FPH). Le tracé de chaque versant s'appuie essentiellement sur la catégorie juridique de l'employeur.

Dans cette publication, les **agents de la fonction publique** sont les salariés de la fonction publique, hors bénéficiaires de contrats aidés, car ces derniers sont des salariés de droit privé. Formellement, les apprentis ne sont pas des agents publics, mais ils sont comptés avec eux dans cette publication.

Caractéristiques des agents de la fonction publique en 2022

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

- la catégorie A pour les fonctions d'étude générale, de conception et de direction ;
- la catégorie B pour les fonctions d'application ;
- la catégorie C pour les tâches d'exécution.

Par assimilation, les corps de fonctionnaires sans classification dans les textes statutaires et les agents contractuels de droit public sont classés dans l'une de ces trois catégories.

Bien qu'elle n'ait pas d'existence juridique, la notion de **catégorie A+** est fréquemment utilisée pour distinguer les corps et emplois fonctionnels de l'encadrement supérieur au sein de la catégorie A. Cette notion recouvre l'ensemble des corps et cadres d'emplois culminant en « hors échelle B », recrutant par voie de promotion interne dans des corps de catégorie A, *a minima* au niveau de la licence, et dont les missions correspondent à des fonctions supérieures d'encadrement, de direction, d'expertise, de contrôle ou d'inspection. Les emplois fonctionnels qui correspondent le plus souvent à des emplois de direction et dont le vivier d'accès est constitué des corps et cadres d'emplois culminant au moins en hors échelle B sont également inclus.

Pour en savoir plus

- Aubineau Y. et Touzé S. (2024), « En 2022, l'emploi continue d'augmenter dans la fonction publique », *Insee Première* n° 2003, Insee, juillet.
<https://www.insee.fr/fr/statistiques/8214842>
- Colin S. et Godefroy P. (2023), « Caractéristiques des agents de la fonction publique en 2021 », *Stats Rapides* n° 99, DGAFP, juin.
<https://www.fonction-publique.gouv.fr/toutes-les-publications/caracteristiques-des-agents-de-la-fonction-publique-en-2021>
- Godefroy P. et Touzé S. (2024), « Évolution des effectifs de la fonction publique en 2022 », *Stats Rapides* n° 109, DGAFP, juillet.
<https://www.fonction-publique.gouv.fr/toutes-les-publications/evolution-des-effectifs-de-la-fonction-publique-en-2022>
- Godefroy P. et Touzé S. (2024), « Caractéristiques des agents de la fonction publique en 2022 », *Stats Rapides* n°112, DGAFP, juillet.
<https://www.fonction-publique.gouv.fr/toutes-les-publications/caracteristiques-des-agents-de-la-fonction-publique-en-2022>

Les agents de 50 ans ou plus dans la fonction publique en 2022

Deborah MASSIS¹

En 2022, 2,1 millions d'agents de la fonction publique sont âgés de 50 ans ou plus, soit 37 % d'entre eux. Ils sont même 43 % chez les fonctionnaires à avoir atteint les 50 ans, contre 24 % chez les contractuels.

Depuis 2011, le nombre d'agents de 50 ans ou plus ne cesse de progresser (+ 2,5 % en moyenne par an), en particulier chez les contractuels (+ 4,8 % en moyenne par an). Leur part relative dans les effectifs est en hausse de 7 points : + 10 points pour les fonctionnaires et + 4 points pour les contractuels.

La fonction publique territoriale est le versant dont la proportion d'agents d'au moins 50 ans est la plus forte : 44 %, contre 34 % dans la fonction publique de l'État et 32 % dans la fonction publique hospitalière. Parmi les fonctionnaires, c'est dans la catégorie C que la part des 50 ans ou plus est la plus importante : 50 %, contre 44 % en catégorie B et 37 % en catégorie A.

Parmi les fonctionnaires de 50 ans ou plus, un sur cinq est sexagénaire, contre un sur quatre chez les contractuels.

Plus d'un tiers des agents sont âgés d'au moins 50 ans

En 2022, 2 097 000 agents qui travaillent dans la fonction publique sont âgés de 50 ans ou plus. Ils représentent plus du tiers des agents (37 %) [Figure 1]. Dans la fonction publique territoriale (FPT), ils sont 44 % à avoir atteint 50 ans, tandis que dans la fonction publique de l'État (FPE) et dans la fonction publique hospitalière (FPH), leur part est plus contenue (respectivement 34 % et 32 %).

Sur dix agents de 50 ans ou plus, six sont des femmes, comme dans l'ensemble de la fonction publique. Par versant, la part des femmes dans cette tranche d'âge reste très proche de celle observée pour l'ensemble des agents. Ainsi, les femmes représentent 59 % des agents de 50 ans ou plus dans la FPE (contre 58 % dans l'ensemble du versant), 76 % dans la FPH (contre 78 %) et 62 % dans la FPT (contre 61 %).

Figure 1 : Les agents de 50 ans ou plus dans la fonction publique en 2022

en %

	2022			Évolution annuelle moyenne entre 2011 et 2022
	Effectif (en milliers)	Part au sein du versant	Part des femmes	
FPE	863	34	59	2,2
FPT	850	44	62	3,0
FPH	384	32	76	1,9
Ensemble FP	2 097	37	63	2,5

Source : Siasp, Insee. Traitement DGAFP-SDessi.

Champ : Emplois principaux au 31 décembre, tous statuts, France (hors Mayotte). Hors bénéficiaires de contrats aidés.

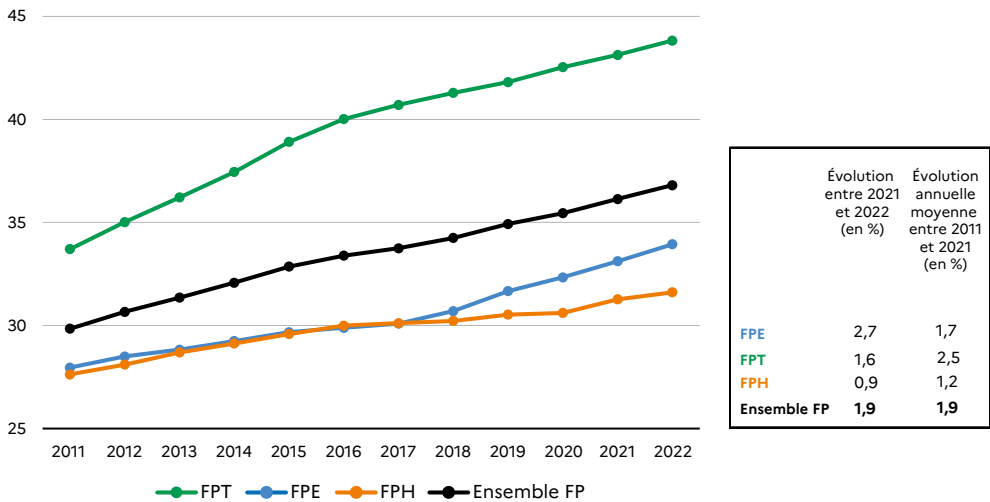
Lecture : En 2022, 2 097 000 agents travaillant dans la fonction publique ont 50 ans ou plus, soit 37 % des agents. Parmi eux, 63 % sont des femmes. Entre 2011 et 2022, les effectifs des agents de 50 ans ou plus croissent en moyenne de 2,5 % par an.

1. SDessi-DGAFP.

La part des 50 ans ou plus a fortement progressé depuis 2011 dans la fonction publique

Entre 2011 et 2022, le nombre d'agents de 50 ans ou plus a augmenté à un rythme bien plus soutenu que l'emploi public (respectivement + 2,5% en moyenne par an, contre + 0,5%). Sur cette période, la part des agents ayant au moins 50 ans a fortement progressé (+ 7 points) dans la fonction publique (Figure 2). C'est dans la FPT que cette hausse est la plus importante : + 10 points.

Figure 2 : Part des 50 ans ou plus dans la fonction publique depuis 2011
en %



Source : Siasp, Insee. Traitement DGAFP-SDessi.

Champ : Emplois principaux au 31 décembre, tous statuts, France (hors Mayotte). Hors bénéficiaires de contrats aidés.

Lecture : En 2011, 30 % des agents travaillant dans la fonction publique avaient 50 ans ou plus, contre 37 % en 2022. La part des 50 ans ou plus a augmenté de 1,9 % en 2022, comme en moyenne par an, sur la période 2011-2021.

En 2022, la part des agents de 50 ans ou plus sur l'ensemble de la fonction publique croît au même rythme que sur la période 2011-2021 (+ 1,9 % en 2022, comme en moyenne annuelle sur la période 2011-2021). Selon le versant, cette évolution peut s'en écarter. Ainsi, dans la FPE, la progression de la part des 50 ans ou plus est plus forte en 2022 que sur la période 2011-2021 et l'inverse est vrai dans la FPT.

Les fonctionnaires sont surreprésentés parmi les 50 ans ou plus

En 2022, par rapport à l'ensemble des agents, les fonctionnaires sont surreprésentés parmi les 50 ans ou plus (78 %, contre 66 % dans l'ensemble) et les contractuels sont sous-représentés (14 %, contre 22 % dans l'ensemble). C'est également le cas dans chacun des versants (Figure 3). Dans la FPT, 83 % des agents de 50 ans ou plus sont fonctionnaires (contre 74 % dans l'ensemble du versant) et seulement 13 % sont contractuels (contre 23 % dans l'ensemble). Dans la FPH, les fonctionnaires représentent 78 % de cette tranche d'âge (contre 67 % dans l'ensemble) et les contractuels 12 % (contre 22 % dans l'ensemble). Enfin, dans la FPE, 72 % des agents ayant au moins 50 ans sont fonctionnaires (contre 60 % dans l'ensemble) et 16 % sont contractuels (contre 21 % dans l'ensemble). Chez les militaires, uniquement comptabilisés dans la FPE, la part des agents ayant au moins 50 ans est particulièrement faible (4 %, contre 12 % dans l'ensemble), car ils peuvent partir à la retraite après dix-sept ans de services pour les militaires du rang et les sous-officiers, ou vingt-sept ans pour les officiers de carrière.

Les agents de 50 ans ou plus dans la fonction publique en 2022

Figure 3 : Répartition des agents de 50 ans ou plus par statut, et part des femmes, en 2011 et 2022

en%

	2011			2022		
	Effectif (en milliers)	Répartition	Part des femmes	Effectif (en milliers)	Répartition	Part des femmes
FPE	Fonctionnaires	515	76	58	619	59
	Contractuels	71	10	59	140	71
	Militaires	25	4	7	34	9
	Autres catégories et statuts ⁽¹⁾	65	10	55	70	63
	Total	675	100	56	863	100
FPT	Fonctionnaires ⁽²⁾	506	82	58	708	60
	Contractuels ⁽²⁾	81	13	66	114	65
	Autres catégories et statuts ⁽¹⁾	30	5	94	29	90
	Total	617	100	61	850	100
FPH	Fonctionnaires	247	79	77	299	80
	Contractuels	28	9	75	47	75
	Autres catégories et statuts ⁽¹⁾	37	12	38	37	44
	Total	312	100	72	384	100
Ensemble FP	Fonctionnaires	1 268	79	62	1 626	64
	Contractuels	180	11	65	301	69
	Militaires	25	2	7	34	9
	Autres catégories et statuts ⁽¹⁾	133	8	59	137	63
	Total	1 605	100	61	2 097	100

Source : Siasp, Insee. Traitement DGAFP-SDessi.

Champ : Emplois principaux au 31 décembre, tous statuts, France (hors Mayotte). Hors bénéficiaires de contrats aidés.

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

(2) Pour respecter le secret statistique, dans la FPT, les militaires sont regroupés avec les fonctionnaires, et les militaires volontaires avec les contractuels.

Lecture : En 2022, 78 % des agents de 50 ans ou plus travaillant dans la fonction publique sont fonctionnaires, et parmi les fonctionnaires de 50 ans ou plus, 64 % sont des femmes.

La répartition par statut des agents ayant au moins 50 ans évolue peu entre 2011 et 2022 : seule la proportion des contractuels augmente un peu. En 2011, ils représentaient 11% de cette tranche d'âge. Onze ans plus tard, leur part augmente de trois points, portée principalement par la FPE. Les accompagnants des élèves en situation de handicap, qui ont été recrutés massivement ces dernières années, contribuent largement à la hausse du nombre de contractuels âgés de 50 ans ou plus; en 2011, ils représentaient à peine 5% des contractuels de 50 ans ou plus de la FPE. En 2022, c'est plus de 30%.

En 2022, la part des femmes parmi les agents de 50 ans ou plus, par statut et versant, est semblable à leur part au sein de l'ensemble des agents, tous âges confondus (63%). Le principal écart se trouve chez les militaires, où la part des femmes est plus faible (9%, contre 18% dans l'ensemble de ce statut), mais en augmentation par rapport à 2011.

Un fonctionnaire de catégorie C sur deux a 50 ans ou plus

La part des 50 ans ou plus est plus élevée chez les fonctionnaires (43%) que parmi l'ensemble des agents publics (37%) [Figure 4]. En 2022, 1 626 000 fonctionnaires ont 50 ans ou plus. Dans la FPT, ils sont un sur deux à avoir atteint 50 ans ou plus. C'est dans la FPH que leur part est la moins importante (37%). Dans la FPE, elle est de 41%.

En 2022, sur dix fonctionnaires ayant au moins 50 ans, quatre ont moins de 55 ans, quatre ont entre 55 et 59 ans et deux ont 60 ans ou plus. Cette répartition a évolué depuis 2011. Cette année-là, cinq sur dix avaient moins de 55 ans, et seulement un sur dix, 60 ans ou plus.

Figure 4 : Fonctionnaires de 50 ans ou plus par catégorie hiérarchique, en 2022
en %

	Effectif (en milliers)	Répartition par tranche d'âge (en %)				Part au sein des fonctionnaires	Part des femmes	
		de 50 à 54 ans	de 55 à 59 ans	60 ans ou plus	Total			
FPE	A	411	45	35	20	100	40	60
	B	115	46	32	22	100	40	52
	C	92	39	36	25	100	48	65
	Total*	619	44	35	21	100	41	59
FPT	A	82	39	35	25	100	47	67
	B	104	40	39	21	100	49	64
	C	521	38	41	21	100	50	59
	Total*	708	39	40	22	100	50	60
FPH	A	81	47	36	17	100	25	82
	B	127	45	41	14	100	43	86
	C	91	41	41	18	100	48	69
	Total*	299	45	40	16	100	37	80
Ensemble FP	A	574	44	35	21	100	37	64
	B	346	44	38	19	100	44	68
	C	704	39	40	21	100	50	61
	Total*	1 626	42	38	20	100	43	64

Source : Siasp, Insee. Traitement DGAFPS-Desi.

Champ : Emplois principaux au 31 décembre, France (hors Mayotte).

* Y compris les agents dont la catégorie est indéterminée dans Siasp (chaque année, entre 1 % et 2 % des agents et moins de 0,5 % des fonctionnaires).

Lecture : En 2022, la fonction publique compte 574 000 fonctionnaires de catégorie A ayant au moins 50 ans. Parmi eux, 44 % ont entre 50 et 54 ans, 35 % entre 55 et 59 ans, et les 21 % restants sont âgés de 60 ans ou plus. Les fonctionnaires de catégorie A âgés d'au moins 50 ans représentent 37 % de l'ensemble des fonctionnaires de catégorie A et comptent 64 % de femmes.

C'est dans la catégorie C que leur proportion est la plus élevée (50%) et dans la catégorie A qu'elle est la plus faible (37%). Dans la catégorie B, les agents de 50 ans ou plus représentent 44% de l'effectif. Ces parts varient selon les versants. Dans la FPH, la part des agents de 50 ans ou plus dans la catégorie A est particulièrement faible (25%, contre 37% des fonctionnaires de ce versant, toutes catégories confondues). Cela s'explique en grande partie par le reclassement des infirmiers de catégorie B en catégorie A, fin 2010. À partir de 2011, les nouvelles recrues ont automatiquement intégré le nouveau corps des infirmiers en soins généraux et spécialisés, tandis que les infirmiers déjà en place ont pu choisir de rester en catégorie B et ainsi conserver le bénéfice de la catégorie active². Dans la FPE, les agents de 50 ans ou plus sont surreprésentés chez les C (48%, contre 41% toutes catégories confondues). Dans la FPT, un fonctionnaire sur deux a 50 ans ou plus, et ce dans chaque catégorie : 47% en A, 49% en B et 50% en C.

La part des femmes chez les fonctionnaires ayant au moins 50 ans (64%) est quasiment la même que sur l'ensemble des fonctionnaires (65%). Par catégorie, les femmes de 50 ans ou plus sont sous-représentées parmi les agents de catégorie A (64% des 50 ans ou plus, contre 70%, tous âges confondus). Dans les catégories B et C, elles sont au contraire légèrement surreprésentées (respectivement 68%, contre 67% dans l'ensemble de la catégorie, et 61%, contre 58%).

2. Un emploi de catégorie active dans la fonction publique est un emploi qui présente un risque particulier ou des fatigues exceptionnelles. L'appartenance à la catégorie active est liée au grade détenu par le fonctionnaire (l'agent contractuel n'est pas concerné) et à la pénibilité des fonctions qu'il exerce. Le classement d'un emploi en catégorie active est déterminé par arrêté ministériel.

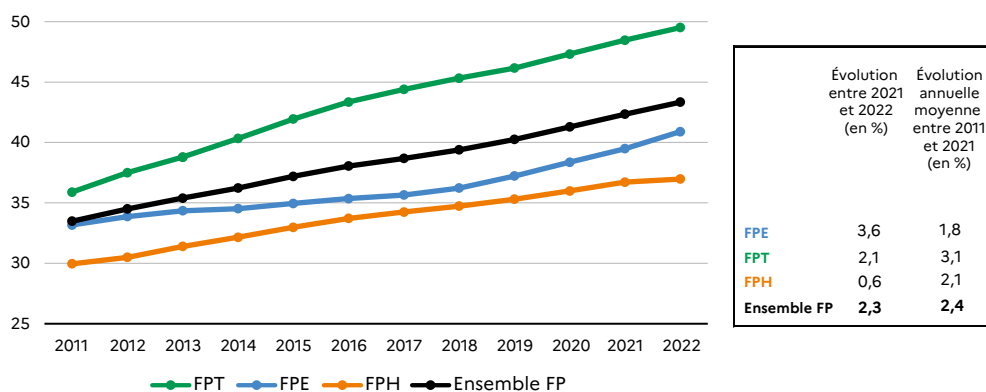
Le fait d'occuper un emploi de catégorie active ouvre droit à un départ anticipé à la retraite et, pour certains emplois, à des bonifications et majorations spécifiques pour la retraite.

Les agents de 50 ans ou plus dans la fonction publique en 2022

Depuis 2011, la part des fonctionnaires d'au moins 50 ans progresse plus fortement dans la FPT que dans la FPE et la FPH

Entre 2011 et 2022, dans la fonction publique, la part des agents ayant 50 ans ou plus parmi les fonctionnaires a augmenté de 10 points (**Figure 5**). Cette part croît davantage dans la FPT (+ 14 points), avec une évolution particulièrement soutenue entre 2011 et 2016.

Figure 5 : Part des 50 ans ou plus au sein des fonctionnaires depuis 2011
en %



Source : Siasp, Insee. Traitement DGAFP-SDessi.

Champ : Emplois principaux au 31 décembre, France (hors Mayotte).

Lecture : En 2011, 33 % des fonctionnaires avaient 50 ans ou plus, contre 43 % en 2022. La part des agents de 50 ans ou plus au sein des fonctionnaires a augmenté de 2,3 % en 2022, contre 2,4 % en moyenne par an sur la période 2011-2021.

En 2022, la part des agents de 50 ans ou plus parmi les fonctionnaires augmente à un rythme proche de celui des onze dernières années (+ 2,3 % en 2022, contre + 2,4 % en moyenne annuelle sur la période 2011-2021). Cette progression est variable selon les versants. Dans la FPE, elle est nettement plus forte en 2022 que sur la période (+ 3,6 % en 2022, contre + 1,8 % en moyenne par an sur 2011-2021), en raison d'une évolution peu dynamique sur la période 2014-2017, oscillant entre + 0,5 % et + 1,2 %. Dans la FPT et dans la FPH, au contraire, la part des 50 ans ou plus augmente moins en 2022 que sur la période 2011-2021.

Un fonctionnaire sur onze est sexagénaire

En 2022, 333 000 fonctionnaires ont 60 ans ou plus, soit un sur onze (**Figure 6**). Ils sont majoritairement présents dans la FPT et la FPE (respectivement 153 000 et 133 000 agents) et représentent 11 % et 9 % des fonctionnaires de ces versants. Dans la FPH, leur part est moindre : seulement 6 % des fonctionnaires sont sexagénaires, soit un total de 47 000 agents.

Parmi les fonctionnaires sexagénaires, la part des femmes est proche de leur part sur l'ensemble des fonctionnaires (63 %, contre 65 % chez les fonctionnaires). Par catégorie, le poids des femmes chez les 60 ans ou plus varie et peut s'éloigner de la part au sein de l'ensemble, tous âges confondus. Dans le détail, les femmes sont sous-représentées chez les sexagénaires dans la catégorie A (58 %, contre 70 % pour l'ensemble de la catégorie). C'est l'inverse dans la catégorie C (65 %, contre 58 %). Enfin, dans la catégorie B, la part des femmes parmi les 60 ans ou plus est proche de leur part dans l'ensemble de la catégorie, tous âges confondus (69 %, contre 67 %).

Figure 6 : Fonctionnaires de 60 ans ou plus par catégorie hiérarchique, et part des femmes, en 2022

en %

		Effectif (en milliers)	Part au sein de la catégorie	Part des femmes
FPE	A	84	8	52
	B	25	9	63
	C	24	12	72
	Total*	133	9	58
FPT	A	21	12	66
	B	22	10	64
	C	110	11	64
	Total*	153	11	64
FPH	A	14	4	78
	B	17	6	83
	C	16	8	69
	Total*	47	6	77
Ensemble FP	A	118	8	58
	B	65	8	69
	C	149	10	65
	Total*	333	9	63

Source : Siasp, Insee. Traitement DGAFP-SDessi.

Champ : Emplois principaux au 31 décembre, France (hors Mayotte).

* Y compris les agents dont la catégorie est indéterminée dans Siasp (chaque année, entre 1 % et 2 % des agents et moins de 0,5 % des fonctionnaires).

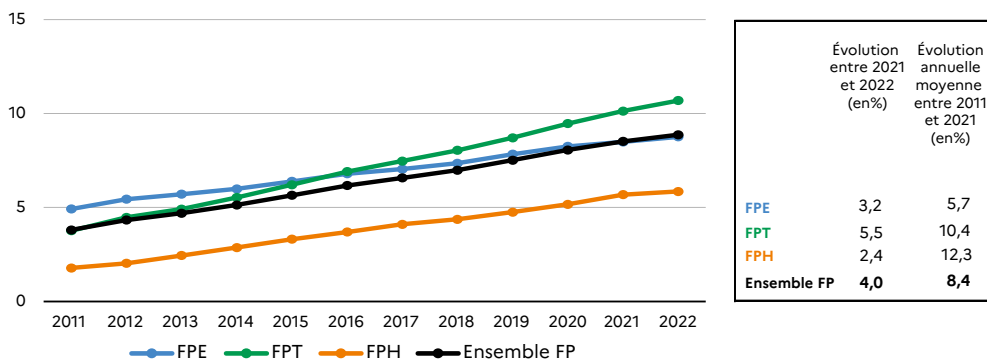
Lecture : En 2022, la fonction publique compte 118 000 fonctionnaires de catégorie A ayant au moins 60 ans. Ils représentent 8 % de l'ensemble des fonctionnaires de la catégorie et comptent 58 % de femmes.

Dans la FPH, 77 % des sexagénaires sont des femmes, mais cela reste inférieur au poids des femmes dans le versant (82 %). Dans la FPT, les femmes sont surreprésentées parmi les fonctionnaires sexagénaires (64 %, contre 59 % parmi l'ensemble des fonctionnaires du versant), du fait de leur surreprésentation au sein de la catégorie C et du poids de la catégorie dans le versant (73 % des fonctionnaires de la FPT). C'est dans la FPE que la part des femmes est la plus faible parmi les sexagénaires (58 %).

Entre 2011 et 2022, dans la fonction publique, la part des agents de 60 ans ou plus parmi les fonctionnaires a augmenté régulièrement. Représentant 4 % des fonctionnaires en 2011, elle atteint désormais 9 % en 2022 (Figure 7). C'est dans la FPH que le rythme de progression a été le plus fort (+ 12,3 % en moyenne annuelle sur la période 2011-2021), mais la part des sexagénaires y reste faible en 2022 (6 %). C'est dans la FPE que la progression a été la moins forte (+ 5,7 % en moyenne annuelle sur la période 2011-2021).

Figure 7 : Part des 60 ans et plus parmi les fonctionnaires depuis 2011

en %



Source : Siasp, Insee. Traitement DGAFP-SDessi.

Champ : Emplois principaux au 31 décembre, France (hors Mayotte).

Lecture : En 2011, 4 % des fonctionnaires avaient 60 ans ou plus, contre 9 % en 2022. La part des sexagénaires chez les fonctionnaires a augmenté de 4 % en 2022, contre 8,4 % sur la période 2011-2021.

Les agents de 50 ans ou plus dans la fonction publique en 2022

Dans la FPE, 140 000 contractuels ont au moins 50 ans

En 2022, parmi les contractuels qui travaillent dans la fonction publique, 301 000 ont 50 ans ou plus, soit 24 % d'entre eux (**Figure 8**). Cette part est un peu supérieure dans la FPE (26%, correspondant à 140 000 agents) et dans la FPT (25%, soit 114 000 contractuels). Dans la FPH, elle est la plus faible : 18%, pour un total de 47 000 agents.

En 2011, la fonction publique compte 180 000 contractuels âgés d'au moins 50 ans. Sur la période 2011-2022, cet effectif progresse de + 4,8% en moyenne par an, alors que, tous statuts confondus, le nombre d'agents dans cette tranche d'âge augmente à un rythme moins élevé (+ 2,5%). De ce fait, les contractuels contribuent positivement à la hausse de la part globale des 50 ans ou plus, qui passe de 30% en 2011 à 37% en 2022.

Figure 8 : Nombre de contractuels de 50 ans ou plus, part dans le statut et part des femmes, en 2022
en %

	2022			Évolution annuelle moyenne entre 2011 et 2022
	Effectif (en milliers)	Part au sein des contractuels	Part des femmes	
FPE	140	26	71	6,2
FPT	114	25	65	3,4
FPH	47	18	75	5,0
Ensemble FP	301	24	69	4,8

Source : Siasp, Insee. Traitement DGAFP-SDessi.

Champ : Emplois principaux au 31 décembre, France (hors Mayotte).

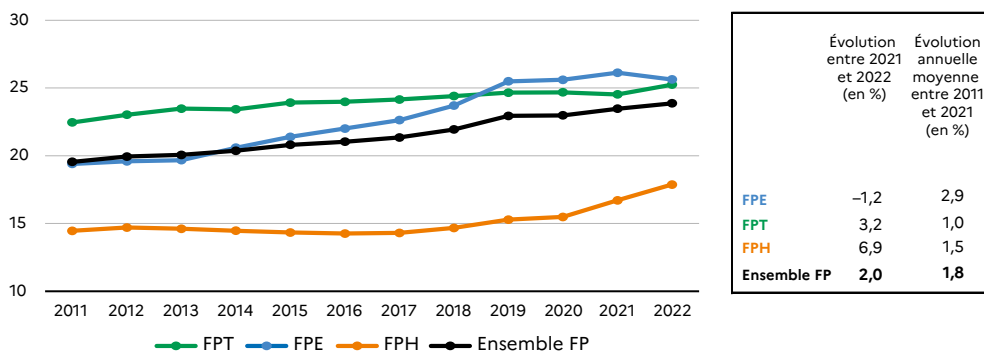
Lecture : En 2022, la fonction publique compte 301 000 contractuels ayant au moins 50 ans. Ils représentent 24 % de l'ensemble des contractuels et comptent 69 % de femmes. Entre 2011 et 2022, l'effectif des contractuels de 50 ans ou plus croît en moyenne de 4,8 % par an.

De plus en plus de contractuels âgés de 50 ans ou plus

Entre 2011 et 2022, dans la fonction publique, la part des agents ayant 50 ans ou plus parmi les contractuels augmente de 4 points, passant de 20% en 2011 à 24% en 2022 (**Figure 9**). Cette proportion est nettement plus faible que parmi les fonctionnaires, et elle augmente moins vite que chez les fonctionnaires sur la période. Cela s'explique par le dynamisme des recrutements, qui contient le vieillissement des contractuels.

C'est dans la FPE que la hausse de la part des contractuels âgés de 50 ans ou plus est la plus forte (+ 6 points), du fait d'une forte accélération entre 2017 et 2019, et ceci malgré un repli en 2022. Dans la FPT, la part des 50 ans ou plus parmi les contractuels augmente peu : 3 points en onze ans. Dans la FPH, après un recul entre 2013 et 2016, elle croît à un rythme qui s'accélère au fil des ans.

Figure 9 : Part des 50 ans ou plus parmi les contractuels depuis 2011
en %



Source : Siasp, Insee. Traitement DGAFP-SDessi.

Champ : Emplois principaux au 31 décembre, France (hors Mayotte).

Lecture : En 2011, 20 % des contractuels travaillant dans la fonction publique avaient 50 ans ou plus, contre 24 % en 2022. La part des 50 ans ou plus parmi les contractuels a augmenté de 2,0 % en 2022, contre 1,8 % sur la période 2011-2021.

Six pour cent des contractuels sont sexagénaires

En 2022, 6 % des contractuels qui travaillent dans la fonction publique sont âgés de 60 ans ou plus, soit un total de 72 000 agents (**Figure 10**). Comme pour les fonctionnaires, ces contractuels sexagénaires travaillent majoritairement dans la FPE et la FPT (respectivement 35 000 et 28 000 agents) et représentent 6 % des contractuels dans chacun de ces deux versants. Dans la FPH, seulement 4 % des contractuels sont âgés d'au moins 60 ans, soit 9 000 agents.

Parmi les contractuels sexagénaires, 64 % sont des femmes : c'est donc un peu moins qu'au sein des contractuels de 50 ans ou plus (69 %). Entre 2011 et 2022, le nombre de contractuels sexagénaires a doublé.

Figure 10 : Effectif des contractuels de 60 ans ou plus et part des femmes, en 2022
en %

	Effectif (en milliers)	Part au sein des contractuels	Part des femmes
FPE	35	6	63
FPT	28	6	62
FPH	9	4	74
Ensemble FP	72	6	64

Source : Siasp, Insee. Traitement DGAFP-SDessi.

Champ : Emplois principaux au 31 décembre, France (hors Mayotte).

Lecture : En 2022, la fonction publique compte 71 000 contractuels ayant 60 ans ou plus. Ils représentent 6 % de l'ensemble des contractuels et comptent 64 % de femmes.

Les agents de 50 ans ou plus dans la fonction publique en 2022

Encadré : Part des 50 ans ou plus – Comparaison public/privé

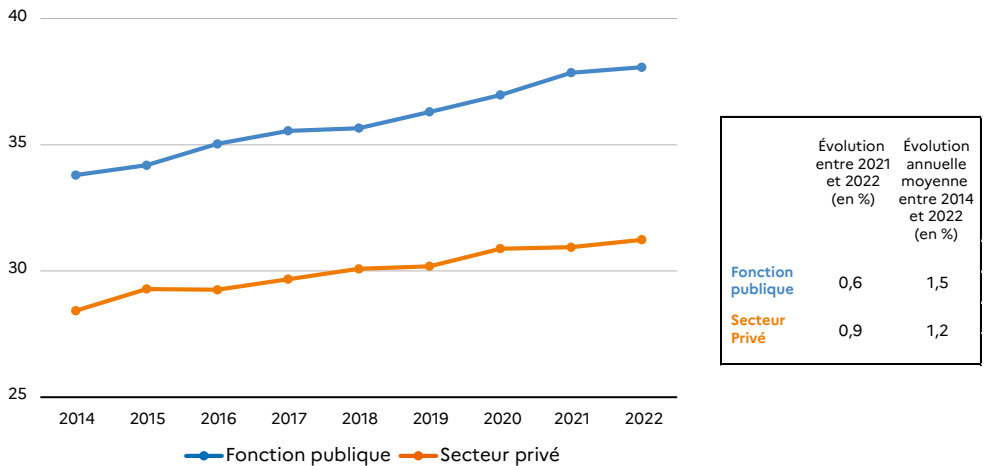
Dans le secteur privé, en 2014, la part des salariés âgés de 50 ans ou plus était de 28%. En 2022, elle s'élève à 31%, soit une hausse moyenne de 1,2% par an (**figure**).

Dans la fonction publique, sur la même période et avec la même source (les enquêtes Emploi en continu), la part de ces agents est en moyenne supérieure de 6 points à ce qui est observé dans le secteur privé, mais elle augmente à un rythme similaire (+ 1,5% en moyenne par an).

Il est à noter que, dans l'enquête Emploi en continu, la part des 50 ans ou plus est un peu supérieure à celle déterminée à partir de Siasp (+ 2 points en moyenne).

Figure : Part des 50 ans ou plus dans la fonction publique et le secteur privé depuis 2014

en %



Source : Enquêtes Emploi en continu, Insee. Traitement DGAFP-SDessi.

Champ : France métropolitaine, salariés du secteur privé et de la fonction publique. Hors entreprises publiques, stagiaires, intérimaires, contrats aidés et apprentis.

Note : La part des 50 ans ou plus dans la fonction publique varie légèrement selon la source (Siasp, qui est une base de données administratives ou les enquêtes Emploi en continu). Ainsi, en 2022, la part des 50 ans ou plus dans la fonction publique déterminée à partir de Siasp est de 37 %, contre 38 % à partir des enquêtes Emploi en continu.

Lecture : Entre 2014 et 2022, dans la fonction publique, la part des 50 ans ou plus a augmenté de 4 points, soit une évolution moyenne annuelle de 1,5 % sur la période.

Sources, avertissement et définitions

Sources

Le système d'information sur les agents des services publics (Siasp), produit par l'Insee à partir de 2009, recense les données sur l'emploi et les rémunérations des agents des trois versants de la fonction publique.

Le champ de l'étude porte sur les postes principaux au 31 décembre. Il s'agit, pour chaque agent, du poste actif et non annexe qu'il occupe à cette date (le plus rémunérateur s'il en occupe plusieurs). Un poste est actif s'il donne lieu à une rémunération d'activité; il est non annexe si cette rémunération et le volume de travail associé sont suffisants. Certains salariés présents fin décembre deux années consécutives peuvent connaître des interruptions en cours d'année. Ils sont caractérisés par leur poste principal au 31 décembre.

Le champ est la France hors Mayotte.

Avertissement

Jusqu'au millésime 2021, Siasp était principalement alimenté par les fichiers mensuels de paie pour les agents relevant de la fonction publique de l'État (FPE), par le recensement des agents de l'État (RAE) pour les militaires des armées, et par les déclarations annuelles de données sociales (DADS) pour les agents relevant de la fonction publique territoriale (FPT), de la fonction publique hospitalière (FPH), et d'une partie de la FPE. En outre, depuis 2017, une part croissante des données de Siasp provenait des déclarations sociales nominatives (DSN), en substitution des autres sources.

En 2022, conformément au décret n° 2016-611 du 18 mai 2016, la quasi-totalité des employeurs de la fonction publique ont basculé leur système de déclaration en DSN. Les employeurs ont à cette occasion pu revoir leurs systèmes d'informations et de déclarations, et donc modifier potentiellement leur comportement déclaratif. Dans ce contexte de changement de sources d'informations, l'Insee a engagé une refonte des traitements statistiques réalisés sur l'emploi et les rémunérations des agents de la fonction publique, et en a ajusté les concepts. Du fait de ces changements déclaratifs, applicatifs et de concepts, les résultats publiés, en niveau dans cette publication ne sont pas totalement comparables à ceux des publications réalisées sur les millésimes antérieurs. Les données du millésime 2021 ont été recalculées en utilisant le même applicatif et les mêmes concepts que pour 2022 afin de présenter des évolutions annuelles les plus cohérentes et les plus homogènes possible entre les millésimes 2021 et 2022. En revanche, cette nouvelle estimation ne neutralise pas les changements déclaratifs survenus avec le passage à la DSN.

Au total, le nombre d'agents âgés de 50 ans ou plus (hors contrats aidés) est ainsi de 2048 milliers en 2021 dans cette publication, contre 2052,1 milliers dans la publication précédente. Cette faible différence au total recouvre des variations plus importantes par versant, catégorie ou statut. Le principal changement conceptuel lié à cette refonte est la prise en compte de la multiactivité dans les secteurs public et privé. Dans les publications précédentes, le poste principal au 31 décembre d'un agent était déterminé parmi les postes actifs non annexes occupés au 31 décembre dans le secteur public uniquement. Dans cette publication, le poste principal au 31 décembre d'un agent est déterminé parmi les postes actifs non annexes occupés au 31 décembre à la fois dans le secteur public et dans le secteur privé.

Définitions

Le périmètre de la **fonction publique** renvoie aux personnes morales et organismes soumis au droit administratif, dans lequel le recrutement se fait sur la base du droit public. La fonction publique se décompose en trois versants : la fonction publique de l'État (FPE), la fonction publique territoriale (FPT) et la fonction publique hospitalière (FPH). Le tracé de chaque versant s'appuie essentiellement sur la catégorie juridique de l'employeur.

Dans cette publication, les « **agents publics** » sont les salariés de la fonction publique, hors bénéficiaires de contrats aidés, car ces derniers sont des salariés de droit privé. Formellement, les apprentis ne sont pas des agents publics, mais ils sont comptés avec eux dans cette publication.

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

- la catégorie A, pour les fonctions d'étude générale, de conception et de direction;
- la catégorie B, pour les fonctions d'application;
- la catégorie C, pour les tâches d'exécution.

Les flux de personnels dans la fonction publique

Les personnels entrant et sortant de la fonction publique civile
en 2022

Les recrutements externes de fonctionnaires de l'État en 2022

Les départs à la retraite dans la fonction publique en 2023

Les personnels entrant et sortant de la fonction publique civile en 2022

Pascal GODEFROY¹
Sarah TOUZÉ¹

En 2022, 535 600 agents sont entrés dans la fonction publique civile et 497 100 en sont sortis, soit, par rapport à 2021, 45 700 entrées et 23 300 sorties supplémentaires (respectivement + 9,3% et + 4,9%).

Le taux d'entrée augmente dans les trois versants : 10,3% dans la fonction publique hospitalière (+ 0,7 point), 10,5% dans la fonction publique territoriale (+ 0,5 point) et 9,4% dans la fonction publique de l'État (+ 1,2 point). Le taux de sortie est stable dans la fonction publique de l'État, à 8,3%, et augmente dans les deux autres versants : 9,9% (+ 0,6 point) dans la fonction publique territoriale, et 10,0% (+ 0,9 point) dans la fonction publique hospitalière.

Le nombre de contrats de moins de un an, qui concernent essentiellement les contractuels, baisse en 2022, en particulier dans la fonction publique territoriale. Cela concerne 293 000 agents, dont 270 000 contractuels.

Le taux de rotation du personnel civil est de 9,6%, en hausse de 0,6 point. La rotation du personnel augmente dans les trois versants : + 0,8 point dans la fonction publique hospitalière, + 0,6 point dans la fonction publique de l'État et + 0,5 point dans la fonction publique territoriale.

En 2022, entrées et sorties dans la fonction publique civile sont à des niveaux hauts

En 2022, en France², hors bénéficiaires de contrats aidés et hors militaires³, 535 600 agents sont entrés dans la fonction publique civile, contre 489 900 en 2021 (voir **Sources, avertissement et définitions**). Le taux d'entrée, en hausse de 0,8 point, atteint 10,0% (**Figure 1**). En parallèle, 497 100 agents sont sortis de la fonction publique civile, contre 473 800 en 2021. Le taux de sortie, en hausse de 0,4 point, atteint 9,3%.

En 2022, le taux de rotation des agents civils, qui mesure l'importance des entrées et des sorties par rapport à l'ensemble de l'emploi, augmente de 0,6 point, à 9,6%, atteignant son niveau le plus haut depuis 2016, sous l'effet de la croissance quasi continue des entrées et des sorties de la fonction publique des contractuels (**Figure 2**). Ces mouvements d'entrée-sortie concernent surtout les contractuels, du fait de périodes d'emploi plus courtes. Ils comptent pour 73% des entrées et 50% des sorties, alors qu'ils ne représentent que 23% des agents civils. À l'inverse, le poids des fonctionnaires dans les entrées-sorties est moindre que leur poids dans les effectifs de la fonction publique : 17% des entrées et 40% des sorties, alors qu'ils représentent 70% des agents civils. Le solde des « entrées moins sorties » est positif chez les contractuels (+ 141 900) et fait plus que compenser le solde négatif des fonctionnaires (- 106 600). Le taux d'entrée des fonctionnaires est plus faible que celui des contractuels (2,5%, contre 31,4%). Leur taux de sortie également (5,3%, contre 20,0% pour les contractuels), de même que le taux de rotation (3,9%, contre 25,7%).

1. SDessi-DGAFP.

2. « France » correspond à « France hors Mayotte ».

3. Les données d'emploi sont systématiquement présentées hors contrats aidés et hors militaires. Ainsi, les agents bénéficiaires de contrats aidés en 2021 entrés dans la fonction publique en 2022 en tant que fonctionnaires, contractuels ou sous d'autres statuts (principalement enseignants d'établissements privés sous contrat, ouvriers d'État dans la fonction publique de l'État, assistants maternels et familiaux dans la fonction publique territoriale, médecins de la fonction publique hospitalière et apprentis des trois versants) sont comptabilisés comme une entrée. De même un militaire en 2021 qui occupe un emploi de civil en 2022 sera considéré comme une entrée dans la fonction publique civile.

Les flux de personnels dans la fonction publique

Figure 1 : Nombre d'entrants et de sortants de la fonction publique civile et taux d'entrée et de sortie, par versant, sexe et statut en 2022

		Entrées				Sorties				Taux de rotation ⁽⁵⁾	
		Nombre d'entrants ⁽¹⁾ (en milliers)	Évolution par rapport à 2021 (en %)	Taux d'entrée ⁽³⁾ (en %)	Variation du taux d'entrée (en point de %)	Nombre de sortants ⁽²⁾ (en milliers)	Évolution par rapport à 2021 (en %)	Taux de sortie ⁽⁴⁾ (en %)	Variation du taux de sortie (en point de %)	Taux	Variation du taux de rotation (en point de %)
Ensemble de la fonction publique	Femmes	359,2	10,0	10,2	0,9	327,4	3,7	9,3	0,3	9,7	0,6
	Hommes	176,4	8,1	9,6	0,7	169,7	7,3	9,2	0,6	9,4	0,7
	Ensemble	535,6	9,3	10,0	0,8	497,1	4,9	9,3	0,4	9,6	0,6
Fonction publique de l'État	Femmes	132,4	15,0	9,5	1,2	111,7	-1,7	8,0	-0,2	8,7	0,5
	Hommes	75,5	16,4	9,2	1,3	72,1	4,5	8,8	0,4	9,0	0,8
	Ensemble	207,8	15,5	9,4	1,2	183,8	0,7	8,3	0,0	8,8	0,6
Fonction publique territoriale	Femmes	130,6	6,3	11,0	0,7	123,2	4,3	10,4	0,4	10,7	0,6
	Hommes	72,4	1,6	9,7	0,1	69,3	8,9	9,2	0,7	9,5	0,4
	Ensemble	203,1	4,6	10,5	0,5	192,5	5,9	9,9	0,6	10,2	0,5
Fonction publique hospitalière	Femmes	96,2	8,4	10,2	0,8	92,5	10,3	9,8	0,9	10,0	0,9
	Hommes	28,5	5,2	10,6	0,4	28,2	10,8	10,5	0,9	10,6	0,7
	Ensemble	124,7	7,6	10,3	0,7	120,7	10,4	10,0	0,9	10,1	0,8
Fonctionnaires	Femmes	60,0	14,5	2,5	0,3	131,4	4,9	5,4	0,3	3,9	0,3
	Hommes	33,1	6,0	2,5	0,2	68,2	5,8	5,2	0,3	3,8	0,3
	Ensemble	93,1	11,3	2,5	0,3	199,7	5,2	5,3	0,3	3,9	0,3
Contractuels	Femmes	267,7	8,5	31,1	1,9	168,6	2,0	19,6	0,0	25,3	1,0
	Hommes	122,3	8,0	32,1	1,4	79,4	3,0	20,9	-0,1	26,5	0,7
	Ensemble	390,0	8,4	31,4	1,7	248,1	2,3	20,0	-0,0	25,7	0,9
Autres catégories et statuts	Femmes	31,5	14,1	13,4	1,4	27,3	9,3	11,6	0,7	12,5	1,1
	Hommes	21,1	12,0	15,6	1,0	22,0	32,7	16,3	3,4	16,0	2,2
	Ensemble	52,5	13,2	14,2	1,3	49,3	18,6	13,3	1,7	13,8	1,5

Source : Siasp, Insee. Traitement DGAFP-SDessi.

Champ de la fonction publique civile : Agents civils, hors bénéficiaires de contrats aidés, en emploi principal en France (hors Mayotte) au 31/12.

(1) Entrant : Agent présent au 31/12/2022 mais pas au 31/12/2021.

(2) Sortant : Agent présent au 31/12/2021 mais pas au 31/12/2022.

(3) Taux d'entrée : Nombre d'entrants entre deux années rapporté à la moyenne des effectifs au 31 décembre de ces deux années.

(4) Taux de sortie : Nombre de sortants entre deux années rapporté à la moyenne des effectifs au 31 décembre de ces deux années.

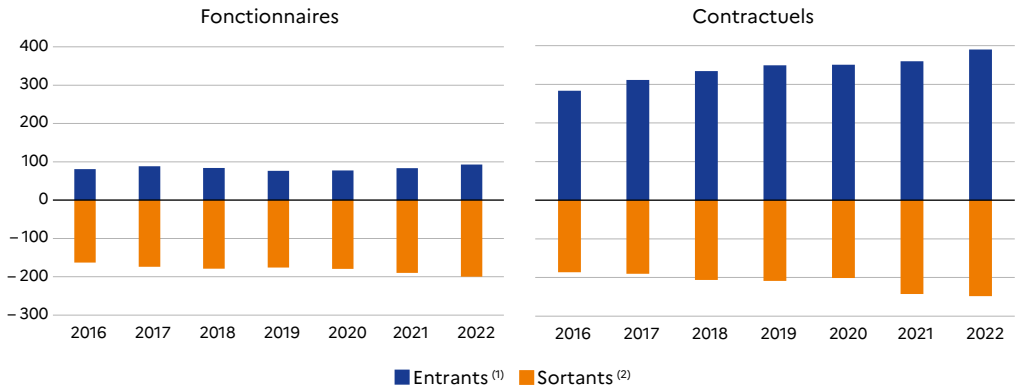
(5) Taux de rotation : Moyenne du taux d'entrée et du taux de sortie.

Note : Les mouvements interstatuts et interversants ne sont pas pris en compte. Il s'agit d'entrées et de sorties nettes de la fonction publique.

Lecture : Au 31 décembre 2022, on compte 535 600 entrants (yc. anciens bénéficiaires de contrats aidés) dans la fonction publique (entrés en tant que fonctionnaires, contractuels ou autres catégories et statuts), soit 9,3 % de plus qu'au 31 décembre 2021. Le taux d'entrée, c'est-à-dire le nombre d'entrants rapporté au nombre moyen d'agents pendant l'année, est égal à 10,0 %, en hausse de 0,8 point par rapport à l'année précédente.

Les personnels entrant et sortant de la fonction publique civile en 2022

Figure 2 : Nombre de fonctionnaires et de contractuels entrants et sortants depuis 2016
en milliers



Source : Siasp, Insee. Traitement DGAFP-SDessi.

Champ de la fonction publique civile : Agents civils, hors bénéficiaires de contrats aidés, en emploi principal en France (hors Mayotte) au 31/12.

(1) Entrant : Agent présent au 31/12/2022 mais pas au 31/12/2021.

(2) Sortant : Agent présent au 31/12/2021 mais pas au 31/12/2022.

Note : Les mouvements interstatuts ne sont pas pris en compte. Il s'agit d'entrées et de sorties nettes de la fonction publique.

Lecture : Au 31 décembre 2022, on compte 93 100 entrants dans la fonction publique sous statut de fonctionnaire.

La rotation du personnel augmente dans les trois versants

En 2022, dans la fonction publique de l'État (FPE), le nombre d'entrants, hors mouvements entre versants, est en forte hausse et atteint 207 800 (+ 28 000 agents entrants, soit + 15,5 % par rapport à 2021) [Figure 3]. Le taux d'entrée est de 9,4 %. Cette hausse est portée essentiellement par le nombre d'entrées de contractuels, qui s'établit en 2022 à 145 700 (+ 22 300 agents entrants sous ce statut par rapport à 2021, soit + 18,0 %). Les contractuels représentent 70 % des entrées dans la FPE, malgré un faible nombre de recrutements d'anciens bénéficiaires de contrats aidés sous ce statut (370 en 2022, 330 en 2021, contre 8 100 en 2020 et 17 300 en 2019), en lien avec le faible nombre de bénéficiaires de contrats aidés dans la FPE en 2022 (3 700). Les entrées de fonctionnaires augmentent par rapport à 2021 (45 200, contre 42 400 en 2021). Le nombre de sortants dans la FPE est quasi stable, passant de 182 600 en 2021 à 183 800 en 2022 (+ 0,7 %). Pour plus de la moitié, il s'agit de sorties de contractuels, dont le nombre passe de 97 500 en 2021 à 102 100 en 2022, soit une hausse de 4,7 %. Le taux de sortie des contractuels est stable, à 19,0 %. Le solde des « entrées moins sorties » est positif chez les contractuels (+ 43 600) et négatif chez les fonctionnaires (- 15 900). Le taux de rotation dans la FPE, de 8,8 %, augmente de 0,6 point.

Dans la fonction publique territoriale (FPT), le nombre d'entrants passe de 194 200 en 2021 à 203 100 en 2022, avec une augmentation du nombre de passages de contrats aidés au statut de contractuel (6 300 en 2022, contre 3 600 en 2021). Le taux d'entrée est de 10,5 %. Le nombre d'entrants sous statut de fonctionnaire est stable, celui sous statut de contractuel augmente (+ 7 900, soit + 5,3 %). Le taux d'entrée de fonctionnaires est quasi stable, à 2,1 %. Celui des contractuels augmente de 0,9 point, passant de 35,0 % en 2021 à 36,0 % en 2022. Le nombre de sortants dans la FPT est en hausse, passant de 181 900 en 2021 à 192 500 en 2022 (soit une hausse de 5,9 %). Le solde des « entrées moins sorties » est positif chez les contractuels (+ 62 500) et négatif chez les fonctionnaires (- 55 000). Au total, le taux de rotation des agents territoriaux augmente de 0,5 point et s'établit à 10,2 %.

Les flux de personnels dans la fonction publique

Dans la fonction publique hospitalière (FPH), le nombre d'entrants augmente de 8 800, soit + 76% (124 700 contre 115 900 en 2021). Le taux d'entrée augmente de 0,7 point et s'établit à 10,3%. Le taux d'entrée des fonctionnaires augmente de 0,8 point, celui des contractuels de 0,7 point. Le nombre de sortants augmente de 11 400, soit + 10,4% (120 700 contre 109 300 en 2021) et le taux de sortie de 0,9 point pour s'établir à 10,0%. Le solde des « entrées moins sorties » est négatif chez les fonctionnaires (- 35 600) et positif, du même ordre, chez les contractuels (+ 35 900). Le taux de rotation est de 10,1%, en hausse de 0,8 point.

Figure 3 : Nombre d'entrants et de sortants de la fonction publique civile et taux d'entrée et de sortie, par versant et statut, en 2022

		Entrées ⁽¹⁾				Sorties ⁽²⁾			
		Nombre d'entrants (en milliers)	Évolution par rapport à 2021 (en %)	Taux d'entrée (en %)	Variation du taux d'entrée (en point de %)	Nombre de sortants (en milliers)	Évolution par rapport à 2021 (en %)	Taux de sortie (en %)	Variation du taux de sortie (en point de %)
Fonction publique de l'État	Fonctionnaires	45,2	6,6	3,0	0,2	61,1	- 11,1	4,0	- 0,5
	Contractuels	145,7	18,0	27,1	3,0	102,1	4,7	19,0	- 0,0
	Autres catégories et statuts	17,0	20,7	10,0	1,8	20,6	26,3	12,2	2,6
	Ensemble	207,8	15,5	9,4	1,2	183,8	0,7	8,3	0,0
Fonction publique territoriale	Fonctionnaires	30,7	0,4	2,1	0,0	85,8	11,6	6,0	0,7
	Contractuels	158,0	5,3	36,0	0,9	95,5	0,3	21,8	- 0,5
	Autres catégories et statuts	14,4	6,8	23,5	0,1	11,3	15,4	18,4	1,5
	Ensemble	203,1	4,6	10,5	0,5	192,5	5,9	9,9	0,6
Fonction publique hospitalière	Fonctionnaires	17,1	62,0	2,1	0,8	52,8	19,5	6,5	1,1
	Contractuels	86,3	0,0	32,4	0,7	50,4	1,6	18,9	0,7
	Autres catégories et statuts	21,2	12,2	15,2	0,7	17,5	12,5	12,5	0,6
	Ensemble	124,7	7,6	10,3	0,7	120,7	10,4	10,0	0,9

Source : Siasp, Insee. Traitement DGAFPSDessi.

Champ de la fonction publique civile : Agents civils, hors bénéficiaires de contrats aidés, en emploi principal en France (hors Mayotte) au 31/12.

(1) Agents présents au 31/12/2022 mais pas au 31/12/2021.

(2) Agents présents au 31/12/2021 mais pas au 31/12/2022.

Note : Les mouvements interstatuts et interservants ne sont pas pris en compte. Il s'agit d'entrées et de sorties nettes de la fonction publique.

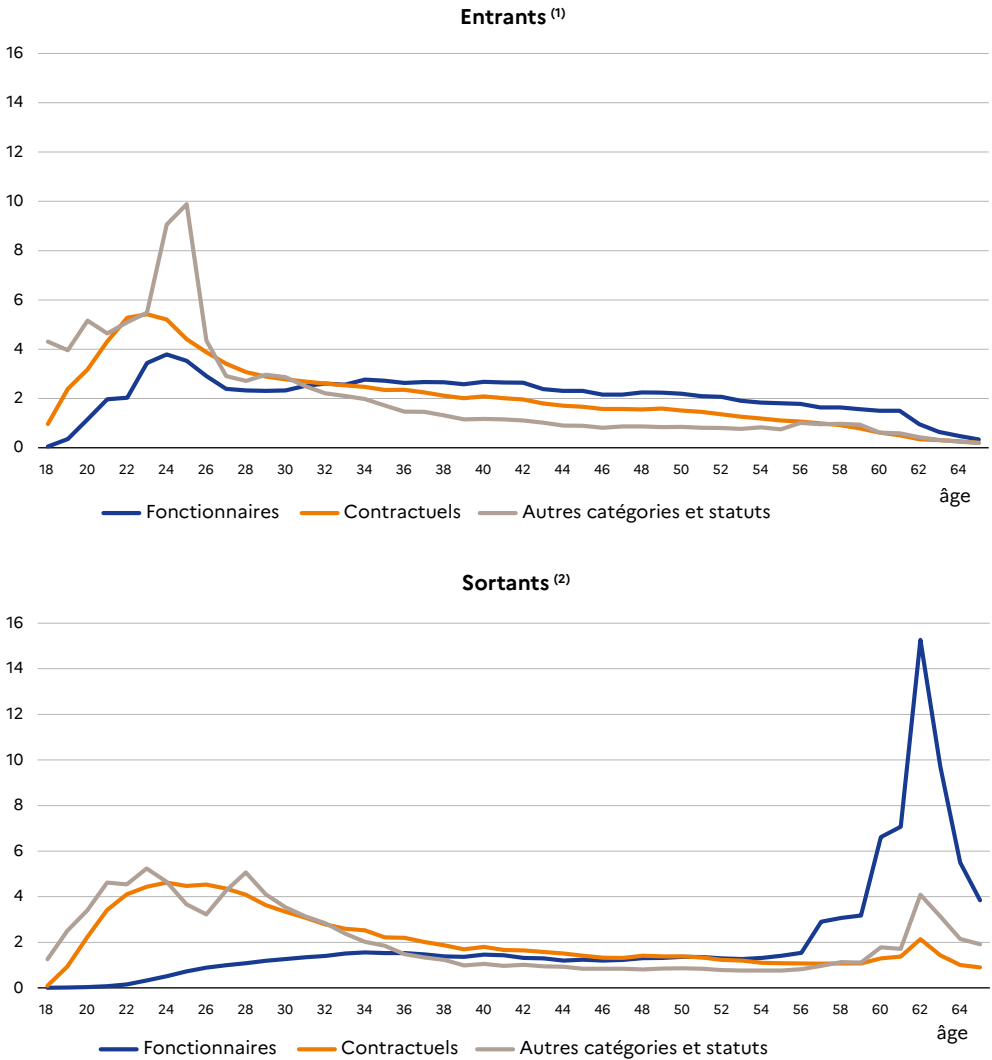
Lecture : Au 31 décembre 2022, on compte 45 200 entrants dans la fonction publique de l'État sous statut de fonctionnaire, soit 6,6 % de plus qu'au 31 décembre 2021. Le taux d'entrée, c'est-à-dire le nombre d'entrants rapporté au nombre moyen d'agents pendant l'année, est égal à 3,0 %, en hausse de 0,2 point par rapport à l'année précédente.

Un tiers des fonctionnaires sortant de la fonction publique civile a moins de 50 ans

La moyenne d'âge des entrants dans la fonction publique civile en 2022 est de 35 ans (Figure 4). Elle est plus élevée chez les fonctionnaires (39 ans) que chez les contractuels (34 ans) et les « Autres catégories et statuts » (31 ans). Cette dernière catégorie englobe les apprentis, qui intègrent le marché du travail jeunes. L'âge moyen des entrants est de 34 ans dans la FPH, de 35 ans dans la FPE et de 36 ans dans la FPT. La proportion de fonctionnaires entrant à 25 ans ou moins est de 16%, alors qu'elle est de 31% parmi les contractuels. Un fonctionnaire entrant sur deux a moins de 39 ans, tandis qu'un contractuel entrant sur deux a moins de 32 ans. Les hommes entrent plus tôt que les femmes dans la fonction publique : 46 % d'entre eux ont moins de 30 ans, contre 41% des femmes.

Les personnels entrant et sortant de la fonction publique civile en 2022

Figure 4 : Profil par âge des entrants et des sortants de la fonction publique civile en 2022 en %



Source : Siasp, Insee. Traitement DGAFP-SDessi.

Champ de la fonction publique civile : Agents civils, hors bénéficiaires de contrats aidés, en emploi principal en France (hors Mayotte) au 31/12.

(1) Entrant : Agent présent au 31/12/2022 mais pas au 31/12/2021.

(2) Sortant : Agent présent au 31/12/2021 mais pas au 31/12/2022.

Lecture : En 2022, 3,4 % des agents entrant dans la fonction publique en tant que fonctionnaires ont 23 ans.

Les flux de personnels dans la fonction publique

Les sorties de la fonction publique civile ne sont pas toutes liées aux départs à la retraite. La moyenne d'âge des sortants en 2022 est de 44 ans. Un peu moins de la moitié des fonctionnaires sortants sont âgés de 60 ans ou plus, mais un tiers ont moins de 50 ans. Le flux de fonctionnaires civils sortants correspond à des départs en retraite, à des départs pour exercer dans le privé comme salarié ou en libéral, à des mises en disponibilité et à des congés parentaux. Parmi les « Autres catégories et statuts », on note trois pics de départs, un en fin de carrière (15% « seulement » de ces agents ont 60 ans ou plus), deux après un court passage dans la fonction publique (la moitié des départs concernent des agents de 30 ans ou moins), notamment pour les apprentis, qui partent les plus jeunes, et les internes de la FPH qui partent avant 30 ans. Les contractuels sortants partent généralement après un passage court dans la fonction publique (41% des contractuels sortants ont moins de 30 ans, et la moitié moins de 33 ans).

La part des agents publics entrés et sortis en cours d'année baisse

En 2022, 293 200 agents civils ont travaillé une partie de l'année seulement, sans être présents fin 2021 ni fin 2022 (**Figure 5**), soit 13 200 de moins qu'en 2021 (- 4,3%), après une forte hausse en 2021 (+ 24,0%). Même si les contrats de moins de un an peuvent être à cheval sur deux années, ces cas restent représentatifs de l'évolution de l'ensemble de ces contrats.

Figure 5 : Effectifs des agents de la fonction publique civile à la fois entrés et sortis au cours de l'année 2022, par versant et par statut

	Entrants-sortants ⁽¹⁾		
	Effectifs 2022 (en milliers)	Évolution des effectifs par rapport à 2021 (en %)	Part dans les effectifs totaux ⁽²⁾ (en %)
Ensemble de la fonction publique	293,2	- 4,3	5
Fonction publique de l'État	87,6	10,3	4
Fonction publique territoriale	152,6	- 10,2	7
Fonction publique hospitalière	53,0	- 7,0	4
Fonctionnaires	9,4	- 11,8	0
Contractuels	269,7	- 3,5	15
Autres catégories et statuts	14,0	- 14,2	3
Femmes	181,8	- 4,9	5
Hommes	111,4	- 3,4	5

Source : Siasp, Insee. Traitement DGAFP-SDessi.

Champ de la fonction publique civile : Agents civils, hors bénéficiaires de contrats aidés, en emploi non annexe dans la fonction publique civile en France (hors Mayotte), en 2022.

(1) Entrants-sortants : Ensemble des agents absents au 31/12/2021 et au 31/12/2022, mais présents entre les deux dates.

(2) Part des agents ayant travaillé au cours de l'année 2022, sans être présents au 31/12, sur l'ensemble des agents présents au cours d'une période comprise entre le 31/12/2021 et le 31/12/2022.

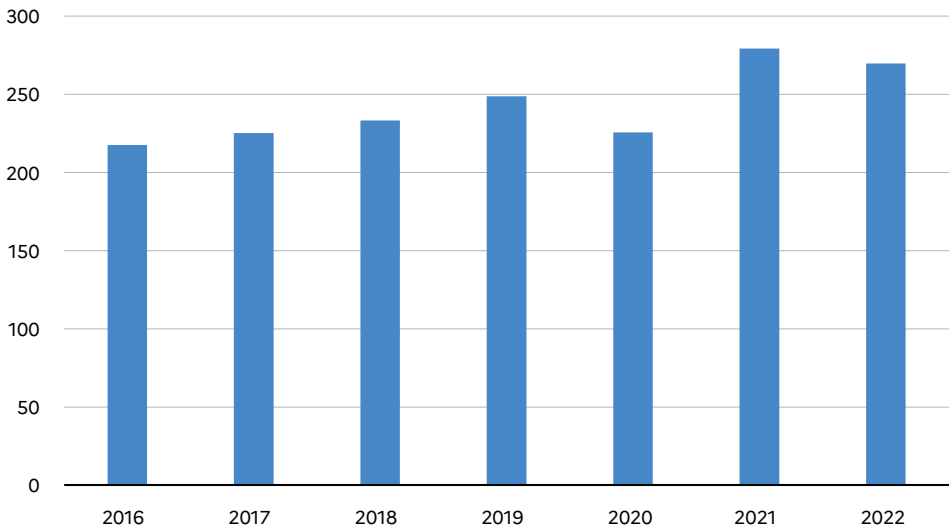
Lecture : En 2022, 293 200 agents sont entrés en cours d'année et sortis de la fonction publique avant le 31 décembre. Cela représente 5 % des agents présents en 2022.

Les personnels entrant et sortant de la fonction publique civile en 2022

Au total, 5% des agents ayant occupé au moins un emploi dans la fonction publique civile dans l'année ont occupé des emplois courts. Cette part est stable. Les agents de la FPT sont davantage concernés (7% d'entre eux) que ceux de la FPH et de la FPE (4%). Dans l'ensemble, il s'agit dans plus de neuf cas sur dix de contractuels (soit 15% des contractuels ayant occupé au moins un emploi dans la fonction publique dans l'année). En tendance, leur nombre a fortement augmenté depuis 2016 (**Figure 6**), la baisse de 2020 et la forte augmentation de 2021 étant imputables à un décalage de quelques mois de certains recrutements en raison de la crise sanitaire.

Figure 6 : Contractuels de la fonction publique civile à la fois entrés et sortis au cours de l'année depuis 2016

en milliers



Source : Siasp, Insee. Traitement DGAFP-SDessi.

Champ de la fonction publique civile : Contractuels en emploi non annexe dans la fonction publique civile en France (hors Mayotte) en 2022.

Note : Les entrants-sortants sont l'ensemble des agents absents au 31/12/n - 1 et au 31/12/n, mais présents entre les deux dates.

Lecture : 269 700 contractuels ont travaillé à un moment dans la fonction publique entre le 31 décembre 2021 et le 31 décembre 2022, mais sans être présents dans les effectifs à ces deux dates-là.

Les flux de personnels dans la fonction publique

Encadré 1 : Peu d'agents changent de versant d'une année sur l'autre

Entre fin 2021 et fin 2022, 27 800 agents ont changé de versant. Le solde de ces mouvements est positif pour la FPE (9 900 entrées et 9 100 sorties), mais légèrement négatif pour la FPT (11 300 entrées et 11 500 sorties) et la FPH (6 700 entrées, 7 200 sorties) [Figure]. À l'échelle des versants, ces mouvements entre versants ne représentent qu'une petite partie des entrées et des sorties : ils représentent environ 5 % des entrées de la FPE et de la FPH, 6 % de celles de la FPT, et 5 % des sorties de la FPE, 6 % de celles de la FPT et de la FPH. L'essentiel de l'évolution de l'emploi entre 2021 et 2022 dans chacun des trois versants s'explique donc davantage par les entrées et les sorties de la fonction publique que par ces mouvements interversants.

Figure : Entrées et sorties par versant et statut de la fonction publique civile
en milliers

		Entrées dans le versant			Sorties du versant			Effectifs fin 2022
		Effectifs fin 2021	Entrées dans la fonction publique		Mouvements interversants	Sorties ⁽²⁾ de la fonction publique	Mouvements interversants	
			Depuis l'extérieur de la fonction publique ⁽¹⁾	Dont anciens bénéficiaires de contrats aidés au sein du même versant				
Fonction publique de l'État	Fonctionnaires	1 513,5	45,2	0,0	4,5	61,1	3,1	1 513,3
	Contractuels	526,8	145,7	0,4	5,0	102,1	5,5	546,3
	Autres catégories et statuts	170,3	17,0	0,0	0,4	20,6	0,5	168,4
	Ensemble	2 210,6	207,8	0,4	9,9	183,8	9,1	2 228,0
Fonction publique territoriale	Fonctionnaires	1 443,1	30,7	1,1	4,7	85,8	5,3	1 429,0
	Contractuels	429,1	158,0	6,3	6,2	95,5	5,8	448,9
	Autres catégories et statuts	59,5	14,4	0,2	0,4	11,3	0,4	63,0
	Ensemble	1 931,7	203,1	7,6	11,3	192,5	11,5	1 940,9
Fonction publique hospitalière	Fonctionnaires	803,6	17,1	0,0	2,0	52,8	3,7	809,2
	Contractuels	270,3	86,3	1,2	3,6	50,4	2,7	263,3
	Autres catégories et statuts	137,1	21,2	0,0	1,1	17,5	0,8	141,4
	Ensemble	1 211,1	124,7	1,2	6,7	120,7	7,2	1 213,9

Source : Siasp, Insee. Traitement DGAFP-SDessi.

Champ de la fonction publique civile : Agents civils, hors bénéficiaires de contrats aidés, en emploi principal en France (hors Mayotte) au 31/12.

(1) Entrant : Agent présent au 31/12/2022 mais pas au 31/12/2021.

(2) Sortant : Agent présent au 31/12/2021 mais pas au 31/12/2022.

Note : Les mouvements interstatuts ne sont pas pris en compte.

Lecture : Au 31/12/2021, 2 210 600 agents civils étaient présents au sein de la FPE. Sur l'année 2022, 217 700 sont entrés dans la FPE (207 800 agents depuis l'extérieur, 9 900 depuis un autre versant), tandis que 193 000 en sont partis (183 800 ont quitté la fonction publique, 9 100 sont allés dans un autre versant). Finalement, au 31/12/2022, 2 228 000 agents sont présents au sein de la FPE. Des écarts peuvent subsister, car certains agents ne peuvent être suivis d'une année sur l'autre.

Les personnels entrant et sortant de la fonction publique civile en 2022

Encadré 2 : Les nouveaux apprentis dans la fonction publique en 2022

En 2023, 25 000 nouveaux contrats d'apprentissage ont été signés dans la fonction publique, soit 10% de plus qu'en 2022 (**Figure**). Cette augmentation est portée par la fonction publique de l'État (+ 29%) et la fonction publique hospitalière (+ 35%), tandis que les recrutements d'apprentis dans la fonction publique territoriale sont en légère baisse (- 2%). La FPT reste cependant la principale recruteuse, avec 55% des nouveaux contrats d'apprentissage signés en 2023 dans la fonction publique, devant la FPE (35%) et la FPH (10%).

Figure : Nouveaux contrats d'apprentissage signés dans la fonction publique, par versant et catégorie d'employeur

	Effectifs 2022	2023 ⁽¹⁾		Évolution 2023/2022		
		Effectifs	Part (en %)	en nombre	en %	
FPE	Ministères	4 390	6 010	68	1 620	36,9
	EPA sous tutelle des ministères	2 450	2 780	32	330	13,5
	Total	6 830	8 790	100	1 960	28,7
FPT	Communes	6 430	5 940	43	- 490	- 7,6
	Départements	2 170	2 510	18	340	15,7
	Régions	600	610	4	10	1,7
	Autres collectivités territoriales ⁽²⁾	610	620	4	10	1,6
	Établissements départementaux	300	290	2	- 10	-3,3
	Établissements communaux	530	440	3	-90	-17,0
	Établissements intercommunaux	3 310	3 310	24	0	0,0
	Autres EPA locaux	100	80	1	- 20	- 20,0
Total	14 060	13 810	100	- 250	- 1,8	
FPH	1 790	2 420	-	630	35,2	
Ensemble FP	22 690	25 020	-	2 330	10,3	

Source : Système d'information sur l'apprentissage (SIA), Dares. Traitement DGAFP-SDessi.

Champ : France.

(1) Données provisoires. Elles sont susceptibles d'être révisées lors de la prochaine publication.

(2) Autres collectivités territoriales : Ville de Paris, Métropole de Lyon, etc.

Note : Les valeurs indiquées pour «Ensemble» peuvent légèrement différer du total des valeurs individuelles pour des questions d'arrondis.

Lecture : Parmi les nouveaux contrats d'apprentissage signés en 2023 dans la FPE, 32 % l'ont été par les EPA.

Parmi les apprentis embauchés en 2023 dans la fonction publique, un sur deux était scolarisé l'année précédente. Plus de la moitié (54%) préparent un diplôme ou titre de niveau au moins égal à bac + 3 : 73% dans la FPE, 52% dans la FPH et 42% dans la FPT. En moyenne, les apprentis ont 22 ans à la signature du contrat. Près de 5% sont en situation de handicap : 6% dans la FPT, 5% dans la FPH et 3% dans la FPE.

* Pour plus de détails sur les bénéficiaires des nouveaux contrats d'apprentissage dans la fonction publique en 2023, consulter « Les recrutements d'apprentis dans la fonction publique continuent d'augmenter en 2023 », *Stats Rapides*, n° 1113, DGAFP, août 2024.

Les flux de personnels dans la fonction publique

Encadré 3 : Légère baisse des ruptures conventionnelles dans les ministères en 2023

Depuis janvier 2020, les fonctionnaires et contractuels en CDI peuvent convenir avec leur employeur des conditions de la cessation définitive de leurs fonctions. Sur le champ des agents civils des ministères, 1 984 indemnités spécifiques de rupture conventionnelle (ISRC) ont été enregistrées en 2023 (**Figure**), soit 1,2 pour 1 000 agents civils présents fin 2022 dans les ministères (contre 2 087 en 2022, soit 1,3 pour 1 000 agents civils présents fin 2021). En 2023, sept ISRC sur dix sont attribuées à des femmes (alors qu'elles représentent 64 % des agents civils au sein des ministères). L'âge moyen des bénéficiaires est plus élevé que celui des agents civils dans les ministères : 47 ans, contre 44 ans. Trois ruptures sur quatre concernent des agents au sein des ministères de l'Éducation nationale, de l'Enseignement supérieur et de la Recherche (alors que ces ministères représentent 66 % des agents).

Figure : Les ruptures conventionnelles entre 2020 et 2023

	2020	2021	2022	2023
Nombre	425	2 130	2 087	1 984
Part de femmes (%)	64	70	71	69
Âge moyen	50,4	48,5	47,7	47,4

Source : DGAFP-SDessi, d'après Fichiers de paie de la DGFIP.

Champ : Ministères (hors EP), hors militaires.

Source, avertissement et définitions

Sources

Le Système d'information sur les agents des services publics (Siasp), produit par l'Insee à partir de 2009, recense les données sur l'emploi et les rémunérations des agents des trois versants de la fonction publique.

Le champ de l'étude porte sur les postes principaux au 31 décembre. Il s'agit, pour chaque agent, du poste actif et non annexe qu'il occupe à cette date (le plus rémunérateur s'il en occupe plusieurs). Un poste est actif s'il donne lieu à une rémunération d'activité; il est non annexe si cette rémunération et le volume de travail associé sont suffisants.

Le champ est la France hors Mayotte, hors bénéficiaires de contrats aidés, hors militaires.

Avertissement

Jusqu'au millésime 2021, Siasp était principalement alimenté par les fichiers mensuels de paie pour les agents relevant de la fonction publique de l'État (FPE), par le recensement des agents de l'État (RAE) pour les militaires, et par les déclarations annuelles de données sociales (DADS) pour les agents relevant de la fonction publique territoriale (FPT), de la fonction publique hospitalière (FPH), et d'une partie de la FPE. En outre, depuis 2017, une part croissante des données de Siasp provenait des déclarations sociales nominatives (DSN), en substitution des autres sources.

En 2022, conformément au décret n°2016-611 du 18 mai 2016, la quasi-totalité des employeurs de la fonction publique ont basculé leur système de déclaration en DSN. Les employeurs ont à cette occasion pu revoir leurs systèmes d'information et de déclaration, et donc modifier potentiellement leur comportement déclaratif. Dans ce contexte de changement de sources d'information, l'Insee a engagé une refonte des traitements statistiques réalisés sur l'emploi et les rémunérations des agents de la fonction publique, et en a ajusté les concepts. Les données du millésime 2021 ont été recalculées en utilisant le même applicatif et les mêmes concepts que pour 2022 afin de présenter des évolutions annuelles le plus cohérentes et le plus homogènes possible entre les millésimes 2021 et 2022 pour la mesure des entrées et des sorties 2022. En revanche, cette nouvelle estimation 2021 ne neutralise pas les changements déclaratifs survenus avec le passage à la DSN. Ce sont les anciens niveaux 2021 qui sont utilisés pour mesurer les mouvements entre 2020 et 2021, afin de rester à champ constant.

Le principal changement conceptuel lié à la refonte est la prise en compte de la multiactivité dans les secteurs public et privé. Dans les publications précédentes, le poste principal au 31 décembre d'un agent était déterminé parmi les postes actifs et non annexes occupés au 31 décembre dans le secteur public uniquement. Pour les années 2021 et 2022, le poste principal au 31 décembre d'un agent est déterminé parmi les postes actifs et non annexes occupés au 31 décembre à la fois dans le secteur public et dans le secteur privé.

Les personnels entrant et sortant de la fonction publique civile en 2022

Définitions

Les **entrants** dans la fonction publique une année n sont les agents en poste au 31 décembre n dans l'un des trois versants, mais absents au 31 décembre n – 1. Symétriquement, les **sortants** sont les personnes occupant un poste au 31 décembre n – 1 dans la fonction publique, mais pas au 31 décembre n.

Le **taux de rotation** est égal à la moyenne des taux d'entrée et de sortie, le taux d'entrée (respectivement de sortie) étant calculé comme le rapport entre le nombre d'entrants (respectivement de sortants) et le nombre moyen d'agents sur la période (ici, moyenne des effectifs au 31/12/2021 et au 31/12/2022). Taux de rotation = (entrants + sortants)/(effectifs fin 2021 + effectifs fin 2022).

Les **entrants-sortants** correspondent à l'ensemble des agents absents au 31/12/2021 et au 31/12/2022, mais présents entre les deux dates. Même si les contrats de moins de un an peuvent être à cheval sur deux années, ces cas sont représentatifs de l'évolution de ces contrats.

Pour en savoir plus

- Colin S. et Godefroy P. (2023), « Les personnels entrant et sortant de la fonction publique en 2021 », *Rapport annuel sur l'état de la fonction publique*.
<https://www.fonction-publique.gouv.fr/toutes-les-publications/les-personnels-entrant-et-sortant-de-la-fonction-publique-en-2021>
- Aubineau Y. et Touzé S. (2024), « En 2022, l'emploi continue d'augmenter dans la fonction publique », *Insee Première* n° 2003, Insee, juillet.

Les recrutements externes de fonctionnaires de l'État en 2022

Thomas FARGEAS¹
Dimitri LEMAIRE¹

En 2022, 40 300 postes ont été offerts au recrutement externe de fonctionnaires de l'État, quasi exclusivement sur concours (à 97 %).

Le ministère de l'Éducation nationale est le premier recruteur de la fonction publique de l'État : près de six postes proposés sur dix le concernent.

Ces ouvertures de postes ont débouché sur le recrutement de 34 400 agents. Il y a donc une forte proportion de postes non pourvus (15 % en moyenne, contre 7 % en 2021) du fait, en particulier, des concours de recrutement des enseignants du premier et du second degré de l'Éducation nationale (19 % de postes non pourvus en 2022, contre 7 % en 2021).

Cette diminution peut s'expliquer par la baisse du nombre d'inscriptions : - 22 % entre 2021 et 2022. De même, il y a un recul du nombre de candidats présents aux épreuves (- 20 %).

Ainsi, sur les 342 700 candidats qui se sont inscrits à l'un des concours de recrutement externe de la fonction publique de l'État en 2022, 167 700 se sont présentés aux épreuves, soit un candidat inscrit sur deux.

Ce recul du nombre de candidats s'explique en grande partie par la hausse du niveau d'études requis pour accéder aux concours de recrutement des professeurs du premier et du second degré.

La sélectivité des concours de recrutement externe de fonctionnaires de l'État s'établit à cinq candidats présents pour un admis en 2022 : elle poursuit sa baisse quasi continue depuis 2010.

Enfin, six personnes recrutées sur dix sont des femmes, et quatre recrutés sur dix étaient auparavant contractuels dans la fonction publique ou déjà fonctionnaires.

Il existe plusieurs voies de recrutement dans les corps de la fonction publique de l'État (FPE), chacune disposant de conditions d'accès spécifiques (**Encadré 1**). Les deux principales sont les concours externes et les concours internes. Les concours externes sont ouverts à tous les candidats, sous condition de diplôme ou de niveau d'études, alors que les concours internes sont réservés aux agents de la fonction publique, titulaires ou contractuels, en poste depuis une durée spécifique. Cette étude est consacrée à l'ensemble des recrutements externes dans les corps de fonctionnaires de l'État en 2022, qu'il s'agisse de recrutements sur concours externe, concours unique ou troisième concours, ou de recrutements sans concours ou *via* le Parcours d'accès aux carrières de la fonction publique (Pacte), qui concernent spécifiquement des postes de catégorie C.

1. SDessi-DGAFF.

Les flux de personnels dans la fonction publique

Encadré 1 : Les différentes voies de recrutement externe de fonctionnaires de l'État

Outre les concours externes « classiques », trois autres voies de recrutement ont été créées afin d'assurer une plus grande diversité des fonctionnaires :

- le « troisième concours », créé en 1990, s'adresse aux personnes ayant exercé une ou plusieurs activités professionnelles, un ou plusieurs mandats de membre d'une assemblée élue d'une collectivité territoriale, ou des responsabilités associatives sans avoir eu, lors de l'exercice de ces activités, la qualité d'agent public, hormis s'il s'agissait de certaines activités syndicales. Le premier concours de ce type a été conçu afin de diversifier les profils d'entrée à l'École nationale d'administration (ENA, devenue INSP). Le troisième concours concerne aujourd'hui en premier lieu le ministère de l'Éducation nationale : en 2022, 9% des postes offerts au recrutement externe de professeurs des écoles ou de professeurs certifiés le sont par cette voie ;
- le Parcours d'accès aux carrières de la fonction publique (Pacte), créé en 2005, permet à un jeune peu ou pas diplômé ou à un chômeur de longue durée d'accéder à une qualification, puis à un emploi de fonctionnaire de catégorie C dans la fonction publique ;
- un accès direct sans concours pour certains emplois ne nécessitant pas de qualification particulière, les concours se révélant peu adaptés pour ce type de recrutement.

La grande majorité des concours se déroulent sur épreuves (88% en 2022), mais certains peuvent recruter sur titre, ou sur titre et travaux, notamment pour le recrutement des maîtres de conférences et professeurs des universités, ainsi que pour les chercheurs du CNRS.

Les postes offerts repartent à la hausse

En 2022, 40 300 postes ont été ouverts au recrutement externe de fonctionnaires de l'État (**Figure 1**), toujours quasi exclusivement sur concours (à 97 %) : neuf postes sur dix par voie de concours externe, 3 % sur concours unique et 5 % via le troisième concours. Le nombre de postes proposés hors concours (y compris Pacte) est équivalent à celui de ces deux dernières années (3 %).

Figure 1 : Bilan des recrutements externes de fonctionnaires de l'État selon la voie en 2022

	Postes offerts		Inscrits		Présents			Admis sur liste principale		Recrutés			Sélectivité	
	Nombre	Évolution annuelle (en %)	Nombre	Évolution annuelle (en %)	Nombre	Évolution annuelle (en %)	Part des femmes (en %)	Nombre	Évolution annuelle (en %)	Nombre	Évolution annuelle (en %)	Part des femmes (en %)	Nombre de présents pour un admis	Évolution annuelle ⁽¹⁾
Recrutements externes	40 300	1,7	nd	nd	nd	nd	nd	nd	nd	34 400	-6,6	62	nd	nd
<i>dont sur concours ou sur titre</i>	39 000	1,9	342 700	-22,1	167 700	-19,7	57	33 400	-8,0	33 200	-5,6	62	5,0	-0,7
Concours externe	35 700	0,3	312 600	-23,5	151 000	-21,6	58	30 700	-9,3	30 500	-6,9	61	4,9	-0,8
Concours unique	1 400	19,2	13 000	0,0	11 100	4,8	45	1 300	11,1	1 300	9,3	60	8,8	-0,5
3 ^e concours	1 900	25,6	17 100	-5,3	5 500	-1,3	70	1 500	8,2	1 500	13,8	73	3,7	-0,4
<i>dont hors concours (yc Pacte)</i>	1 300	-2,6	nd	nd	nd	nd	nd	nd	nd	1 200	-25,9	66	nd	nd

Source : GRECO Report (Gestion des Recrutements et COncours Report), DGAFP-SDessi.

Note : La valeur indiquée pour une rubrique peut différer du total de la somme des sous-rubriques pour des raisons d'arrondis.

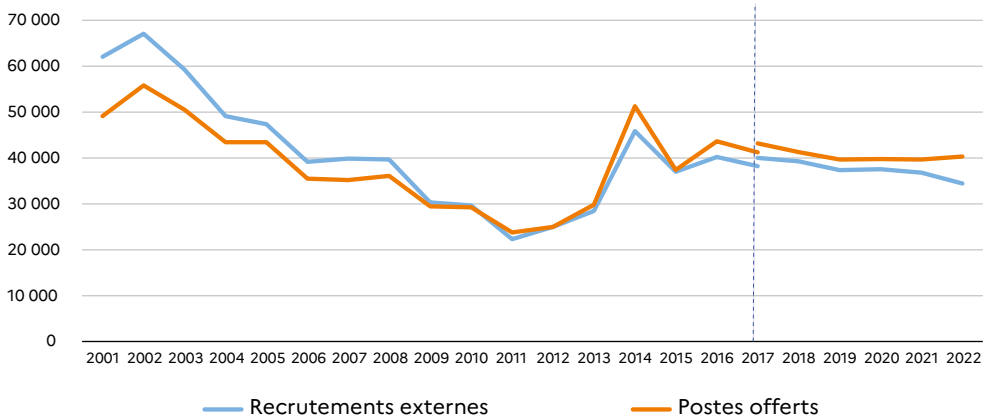
(1) L'évolution annuelle de la sélectivité est la différence entre le nombre de présents pour un admis en 2022 et le nombre de présents pour un admis en 2021.

Lecture : En 2022, 342 700 personnes se sont inscrites à un concours de recrutement externe, soit 22,1 % de moins qu'en 2021.

Les recrutements externes de fonctionnaires de l'État en 2022

Orienté à la baisse depuis 2016, le nombre de postes ouverts repart à la hausse en 2022, avec 700 postes de plus qu'en 2021 (+ 1,7 %). Il retrouve ainsi un niveau supérieur à celui de 2019 (**Figure 2**). Cette hausse est portée par les concours de catégorie A, qui proposent 1 400 postes en plus en 2022 après avoir baissé de 1 000 postes en 2021, tandis que les postes offerts en catégories B et C ont diminué.

Figure 2 : Nombre de postes offerts et de recrutements externes de fonctionnaires de l'État



Source : GRECO Report (Gestion des REcrutements et CONcours Report), DGAFP-SDessi.

Note : À partir de 2017, les maîtres de conférences et les professeurs d'université sont comptabilisés.

Lecture : En 2022, 40 300 postes ont été offerts aux recrutements externes.

Sur les vingt dernières années, le nombre total de postes offerts était à son maximum au début des années 2000 (56 000 postes offerts en 2002, hors enseignants du supérieur), et au plus bas au début des années 2010 (24 000 postes offerts en 2011), à la suite de la mise en place de la Révision générale des politiques publiques (RGPP), dont l'un des objectifs était le non-remplacement d'un fonctionnaire sur deux. En 2022, le nombre de postes offerts est proche du niveau moyen observé sur la période 2017-2021.

Cinq ministères concentrent 92% des postes offerts

Le ministère de l'Éducation nationale reste en 2022 le principal recruteur de fonctionnaires de l'État. Il propose 22 600 postes, soit six postes sur dix offerts dans la FPE (**Figure 3**). Parmi ces postes, 86 % s'adressent aux enseignants. Il s'agit notamment de postes de professeur des écoles (9 400 postes), de professeur certifié (6 400), de professeur agrégé (1 600) ou encore de professeur de lycée professionnel (1 500). Le ministère de l'Enseignement supérieur et de la Recherche propose quant à lui 5 100 postes en 2022 (13 % des postes offerts), dont 1 400 postes de maître de conférences.

Trois autres ministères sont de gros pourvoyeurs de postes en 2022, avec chacun 8 % des postes de fonctionnaire offerts dans la FPE : le ministère de la Justice a ouvert 3 300 postes, dont la moitié concerne le personnel de surveillance de l'administration pénitentiaire ; le ministère de l'Économie, des Finances, de la Souveraineté industrielle et du Numérique en a ouvert 3 300, dont 2 800 pour la Direction générale des finances publiques (DGFIP), et, enfin, le ministère de l'Intérieur et des Outre-mer a proposé 3 100 postes, dont 1 800 pour le concours de gardien de la paix.

Ces cinq ministères (Éducation nationale, Enseignement supérieur et Recherche, Intérieur, Économie et Finances, Justice) concentrent 92 % des postes offerts au recrutement externe de fonctionnaires de l'État.

Figure 3 : Nombre de postes offerts au recrutement externe de fonctionnaires de l'État en 2022, selon le ministère

	Postes offerts	Part (en %)
Éducation nationale	22 600	56
<i>dont : Professeurs des écoles</i>	9 400	–
<i>Professeurs certifiés</i>	6 400	–
Enseignement supérieur	5 100	13
<i>dont : Maîtres de conférences</i>	1 400	
Intérieur	3 100	8
<i>dont : Gardiens de la paix</i>	1 800	–
Justice	3 300	8
<i>dont : Surveillants pénitentiaires</i>	1 600	–
Économie, Finances, Souveraineté industrielle et Numérique	3 300	8
Autres ministères	2 800	7
Total	40 300	100

Source : GRECO Report (Gestion des Recrutements et COncours Report), DGAFP-SDessi.

Note : La valeur indiquée pour «Total» diffère du total de la somme des lignes ministérielles pour des raisons d'arrondis.

Lecture : Au sein du ministère de la Justice, 3 300 postes étaient offerts en 2022, soit 8 % des postes de la FPE.

En 2022, la proportion de postes non pourvus atteint un niveau historiquement élevé

En 2022, alors que le nombre de postes ouverts a augmenté, le nombre de recrutements externes dans les corps de fonctionnaires de l'État s'est, lui, réduit de 7 % (Figure 2). En effet, parmi l'ensemble des postes ouverts en 2022, 5 900 n'ont pas été pourvus, soit 15 %, une proportion historiquement élevée. En 2021, 7 % des postes ouverts n'avaient pas été pourvus.

Les postes non pourvus s'expliquent par le fait que certains concours n'attirent pas suffisamment de candidats pour le nombre de postes offerts, que certains candidats se désistent après avoir été admis, ou encore que le niveau des candidats présents est jugé insuffisant par rapport aux exigences du concours.

La proportion élevée de postes non pourvus en 2022 provient pour l'essentiel des concours de recrutement des enseignants du premier et du second degré de l'Éducation nationale : 3 800 postes d'enseignant n'ont pas été pourvus en 2022, soit 19 % des postes offerts, contre 7 % en 2021. Ainsi, les recrutements d'enseignants ont baissé alors que le nombre de postes offerts était stable. Hors enseignants du premier et du second degré, la proportion de postes non pourvus s'élève en moyenne à 10 % pour les autres concours de catégorie A et pour l'ensemble des concours hors enseignants. Les postes de catégorie B restent les mieux pourvus (5 % de postes non pourvus en 2022).

Les ministères de l'Intérieur et de l'Économie et des Finances n'avaient que 2 % de postes non pourvus en 2022, contre 20 % au ministère de la Justice : 35 % des places ouvertes aux recrutements externes lors des concours de surveillant pénitentiaire sont en effet restées vacantes (28 % en 2021). Le ministère de l'Éducation nationale, hors postes d'enseignant, parvient à pourvoir près de 95 % des postes ouverts.

Les recrutements externes de fonctionnaires de l'État en 2022

Forte baisse des inscriptions en 2022, notamment aux concours d'enseignants

Le nombre élevé de postes non pourvus en 2022 découle d'une forte baisse du nombre de candidats inscrits et présents aux concours, alors que le nombre de postes proposés était en hausse.

Après une remontée en 2021, le nombre d'inscrits aux concours de la FPE (concours externe, concours unique et troisième concours) chute en effet de 97 000 en 2022 (- 22 %), et le nombre de présents de 41 000 (- 20 %). La baisse des inscriptions est plus prononcée pour les concours de catégorie A (- 26 %) que pour ceux de catégories B (- 11 %) et C (- 19 %) [Figure 4]. Cette forte baisse des inscrits aux concours de catégorie A est due à un repli de 37 % des inscriptions aux concours de recrutement des enseignants du premier et du second degré de l'Éducation nationale (professeurs des écoles, agrégés, certifiés, et de lycée professionnel). En particulier, le nombre d'inscrits au concours de professeur des écoles s'effondre, avec 45 000 candidats de moins qu'en 2021 (- 44 %). Cette baisse des candidats aux concours de recrutement des enseignants pourrait s'expliquer par l'augmentation du niveau d'études requis pour concourir, à la suite de la réforme mise en place en 2022 (Encadré 2). Les inscriptions aux autres concours de catégorie A reculent plus modérément (- 6 %). Hors concours de recrutement des enseignants de l'Éducation nationale, les inscriptions baissent de 12 %.

Figure 4 : Bilan des recrutements par concours de fonctionnaires de l'État selon la catégorie hiérarchique du recrutement en 2022

	Postes offerts		Inscrits		Présents			Admis sur liste principale		Recrutés			Sélectivité	
	Nombre	Évolution annuelle (en %)	Nombre	Évolution annuelle (en %)	Nombre	Évolution annuelle (en %)	Part des femmes (en %)	Nombre	Évolution annuelle (en %)	Nombre	Évolution annuelle (en %)	Part des femmes (en %)	Nombre de présents pour un admis	Évolution annuelle ⁽¹⁾
Recrutements externes sur concours ⁽²⁾	39 000	1,9	342 700	- 22,1	167 700	- 19,7	57	33 400	- 8,0	33 200	- 5,7	62	5,0	- 0,7
A	29 200	5,1	208 100	- 26,1	106 400	- 22,0	57	24 600	- 7,6	24 300	- 4,2	65	4,3	- 0,8
B	5 700	- 10,5	70 000	- 10,9	36 000	- 7,5	53	5 400	- 11,8	5 400	- 11,1	50	6,7	0,3
C	4 200	- 0,7	64 600	- 19,1	25 300	- 24,7	63	3 500	- 4,7	3 500	- 7,2	52	7,3	- 1,9

Source : GRECO Report (Gestion des REcrutements et CONcours Report), DGAFP-SDessi.

(1) L'évolution annuelle de la sélectivité est la différence entre le nombre de présents pour un admis en 2022 et le nombre de présents pour un admis en 2021.

(2) Les recrutements sans concours ne sont pas comptabilisés.

Lecture : 208 100 personnes se sont inscrites à un concours externe de recrutement de catégorie A en 2022, soit 26,1 % de moins qu'en 2021.

La baisse des inscriptions aux concours de catégorie C est principalement portée par la chute du nombre de candidats aux concours de surveillant pénitentiaire (- 30 %) et d'agent de constatation des douanes (- 38 %).

En 2022, un inscrit sur deux est présent aux épreuves du concours. Cette présence dépend du type de concours : un sur deux pour les concours externes, neuf sur dix pour les concours uniques et un sur trois pour les « troisième concours ». Au sein des concours externes, le niveau de présence aux épreuves est identique pour les concours de catégories A et B - un sur deux - et moindre pour les concours de catégorie C : quatre sur dix. Cette différence entre inscrits et présents peut s'expliquer notamment par la gratuité des inscriptions aux concours de la fonction publique et par l'absence de limitation du nombre d'inscriptions à un même concours, ce qui incite certains candidats à s'inscrire même s'ils sont peu motivés ou insuffisamment préparés.

Encadré 2 : Réforme des conditions d'accès en 2022 aux concours externes du premier et du second degré de l'Éducation nationale

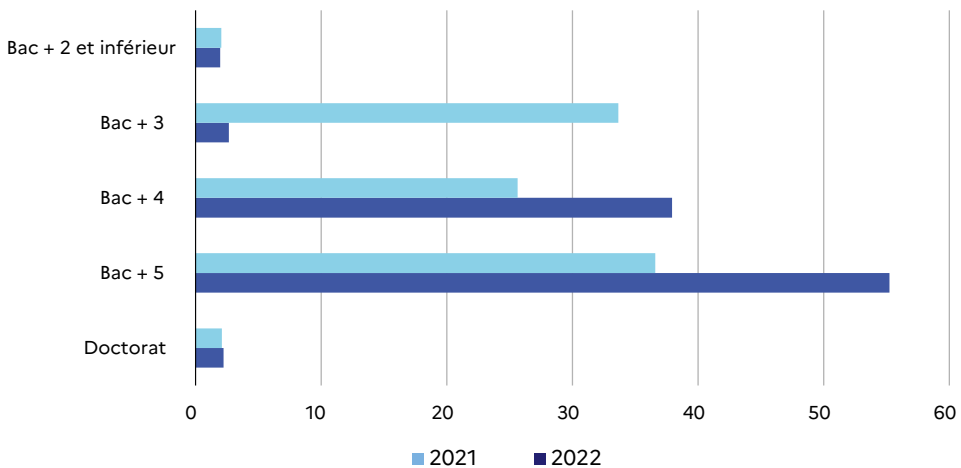
En 2022, conformément aux dispositions du décret n° 2021-1335 du 14 octobre 2021 relatif au recrutement de certains personnels enseignants et d'éducation relevant du ministre chargé de l'éducation nationale (les professeurs des écoles, les professeurs certifiés, les professeurs de lycée professionnel, les professeurs d'éducation physique et sportive), les modalités d'accès aux concours externes du premier et du second degré de l'Éducation nationale ont évolué. Les candidats doivent dorénavant disposer au minimum d'un diplôme de niveau master 1 et être inscrits en master 2 à la date de publication des résultats d'admissibilité du concours. Avant la réforme, en 2021, ils pouvaient passer le concours pendant leur année de master 1 et préparer le master 2 l'année suivante, après obtention du concours, dans le cadre des instituts nationaux supérieurs du professorat et de l'éducation (Inspé).

En 2022, les titulaires d'une licence qui souhaitent devenir enseignants doivent donc attendre d'avoir validé une première année de master avant de pouvoir tenter les concours. Cela se traduit par une baisse du vivier de candidats. Cet effet de restriction du vivier est particulièrement sensible en 2022, année de mise en place de la réforme, puisque les personnes en cours de master 1 ne sont plus autorisées à concourir, tandis que celles en cours de master 2 étaient déjà susceptibles de concourir l'année précédente.

De fait, parmi les candidats recrutés en externe sur des postes de professeur du premier ou du second degré, quasiment tous ont en 2022 un diplôme de niveau au moins égal à bac + 4 au moment de leur inscription, alors qu'en 2021 près d'un tiers étaient titulaires d'une seule licence. Pour autant, si le nombre de candidats recrutés au niveau bac + 4 ou bac + 5 augmente entre 2021 et 2022, cette hausse ne suffit pas à compenser la disparition des recrutements au niveau licence (Figure).

Figure : Niveau de diplôme à l'inscription des candidats recrutés aux concours externes d'enseignant du primaire ou du secondaire

en %



Source : GRECO Report (Gestion des Recrutements et Concours Report), DGAFP-SDessi.

Lecture : En 2022, 3 % des candidats recrutés à un poste d'enseignant du primaire ou du secondaire ont un niveau de diplôme à bac + 3 à leur inscription, contre 34 % en 2021.

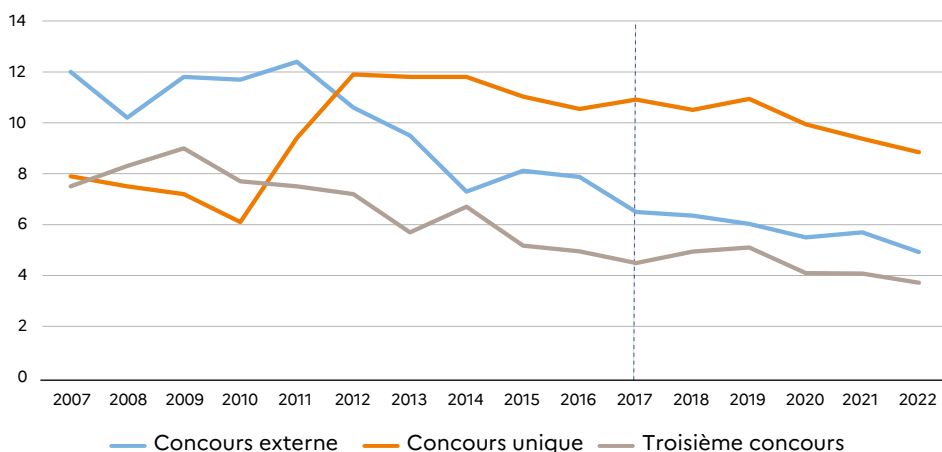
Les recrutements externes de fonctionnaires de l'État en 2022

La sélectivité des concours externes continue de baisser

En 2022, la baisse du nombre de candidats inscrits et présents, conjuguée à une hausse du nombre de postes offerts, se traduit par une réduction significative de la sélectivité des concours.

Sur les 167 700 candidats qui se sont présentés aux concours de recrutement externe de fonctionnaires de l'État (concours externe, concours unique ou troisième concours), 33 400 ont été admis à l'issue des épreuves, soit une sélectivité de 5,0 présents pour un admis. Depuis 2011, année où les postes offerts étaient au plus bas, la sélectivité du concours externe s'est réduite de façon quasi continue, passant de 12,4 présents pour un admis en 2011 à 4,9 en 2022 (Figure 5). Pendant cette période, le nombre de candidats présents aux concours a chuté de 33 %.

Figure 5 : Évolution de la sélectivité des concours de recrutement externes dans la FPE, selon la voie d'accès



Sources : GRECO Report (Gestion des Recrutements et Concours Report) ; enquête Bilan des recrutements dans la fonction publique de l'État, DGAFP-SDessi.

Note : À partir de 2017, la voie externe inclut les concours de recrutement de maîtres de conférences et de professeurs des universités de l'enseignement supérieur et de la recherche.

Lecture : En 2022, la sélectivité des concours externes s'établit à 4,9 présents pour un admis.

La sélectivité des concours varie selon la voie d'accès : 4,9 pour les concours externes, 3,7 pour le troisième concours et 8,8 pour les concours uniques. Hormis quelques exceptions comme le concours d'infirmier de l'Éducation nationale, les concours uniques sont pour la plupart des concours sur titre, souvent de niveau doctorat. Certains sont très sélectifs, comme celui de chargé de recherches du CNRS (20,4 présents pour un admis en 2022).

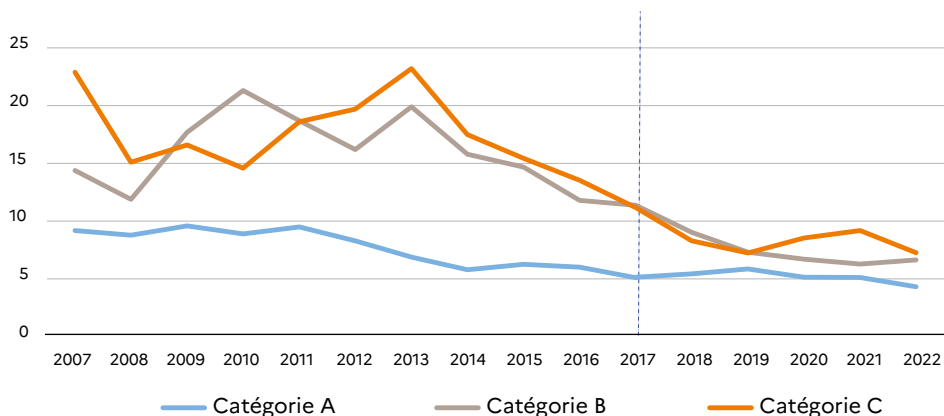
La sélectivité est traditionnellement plus faible pour les concours de catégorie A que pour ceux de catégorie B ou C. L'écart s'est toutefois réduit par rapport à ce qu'il était au début des années 2010, à la suite de la forte réduction de la sélectivité des concours B et C dans la deuxième moitié de la décennie : en 2022, la sélectivité est de 4,3 présents pour un admis en catégorie A, de 6,7 pour les B et de 7,3 pour les C (Figure 6).

La sélectivité diffère sensiblement d'un concours de la FPE à un autre. Pour les concours de catégorie A, la sélectivité des concours de professeur des écoles, de professeur certifié et de professeur de lycée professionnel se situe entre 2,4 et 3,0 présents pour un admis, soit un niveau nettement inférieur à la sélectivité moyenne, alors qu'elle est par exemple très élevée chez les ingénieurs d'études du ministère de l'Enseignement supérieur (19,7 présents pour un admis). Pour les concours de catégorie B, la sélectivité du concours de greffier du deuxième grade des services judiciaires reste basse et s'établit à 2,8 présents pour un admis, tandis que celle du concours de gardien de la paix est plus élevée (5,1), soit proche de la moyenne de la fonction publique. Parmi

Les flux de personnels dans la fonction publique

les concours de catégorie C, on peut citer le concours d'adjoint administratif de l'Éducation nationale, avec une sélectivité de 12,5, ou encore celui de surveillant de l'administration pénitentiaire avec une sélectivité de 4,3.

Figure 6 : Évolution de la sélectivité des concours de recrutement externe dans la FPE, selon la catégorie hiérarchique



Source : GRECO Report (Gestion des REcrutements et COncours Report), DGAFP-SDessi.

Note : À partir de 2017, la sélectivité des concours de catégorie A inclut également les maîtres de conférences et les professeurs des universités. Lecture : En 2022, la sélectivité des concours de catégorie A s'établit à 4,3 présents pour un admis.

Globalement, la sélectivité des concours de catégorie A baisse de 0,8 en 2022, et celle des concours de catégorie C de 1,9, principalement du fait de la raréfaction des candidats aux concours des douanes et de gardien de prison. Seule la sélectivité des concours B progresse en 2022 (+ 0,3 point) pour revenir à son niveau de 2020. Cette hausse s'explique principalement par la baisse du nombre de postes ouverts au concours de gardien de la paix (- 27 %) sans que les candidats présents aux épreuves se raréfient (9 000 candidats).

Les postes de catégorie A représentent toujours 70% des recrutements

La FPE recrute majoritairement des fonctionnaires de catégorie A : 24 300 des 34 400 agents recrutés le sont sur des postes de catégorie A, soit 71 % des recrutements. La proportion de catégorie A dans les recrutements est relativement stable dans le temps (Figure 7). Les parts des candidats recrutés en catégorie B et en catégorie C en 2022 sont quasiment identiques (respectivement 16 % et 14 %).

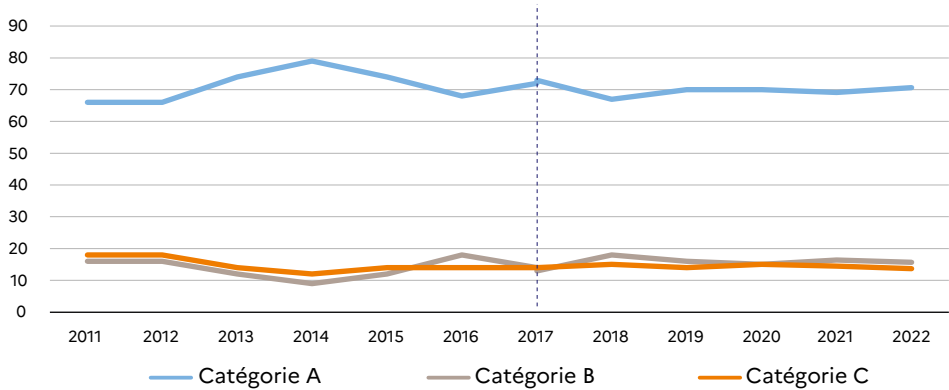
Pour être recrutés par la voie du concours externe ou unique, les candidats doivent le plus souvent justifier d'un certain niveau de diplôme, variable selon le concours.

Les postes proposés aux concours de catégorie A exigent le plus souvent un diplôme de niveau au moins égal à bac + 3. Les concours d'inspecteur des finances publiques, ceux des instituts régionaux d'administration (IRA) ou encore celui de capitaine de police demandent au moins une licence. D'autres requièrent un diplôme de niveau bac + 5 minimum. C'est notamment le cas, depuis 2022, des concours de l'enseignement primaire et secondaire. Pour les concours de maître de conférences, de professeur des universités, d'ingénieur de recherche, de chargé et de directeur de recherche, c'est un doctorat qui est exigé.

Les recrutements externes de fonctionnaires de l'État en 2022

Figure 7 : Recrutements externes de fonctionnaires de l'État par catégorie hiérarchique, jusqu'en 2022

en %



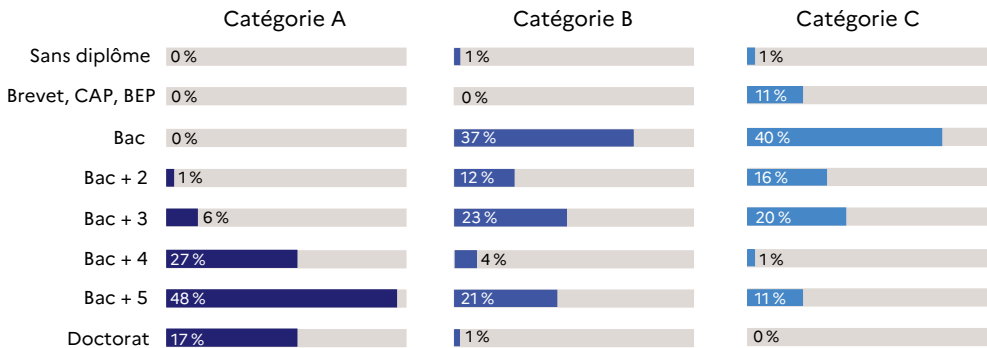
Source : GRECO Report (Gestion des REcrutements et CONcours Report), DGAFP-SDessi.

Note : À partir de 2017, les maîtres de conférences et les professeurs d'université sont comptabilisés.

Lecture : En 2022, 71 % des candidats recrutés par voie externe dans la FPE le sont pour un emploi de catégorie A.

En 2022, 65 % des candidats recrutés à l'issue des concours externes de catégorie A sont titulaires d'un diplôme de niveau au moins égal à bac + 5 au moment de leur inscription, 27 % ont un diplôme de niveau bac + 4 et 6 % uniquement une licence (Figure 8). En 2021, moins de la moitié des recrutés avaient un diplôme supérieur ou égal à bac + 5 et 29 % un diplôme de niveau licence. L'effondrement du nombre de candidats du niveau licence provient de la hausse du niveau d'études exigé pour passer les concours du premier et du second degré de l'Éducation nationale, le master 1 étant désormais requis à l'inscription (Encadré 2).

Figure 8 : Niveau de diplôme au moment de l'inscription des recrutés aux concours externes et uniques dans la FPE en 2022, selon la catégorie hiérarchique



Source : GRECO Report (Gestion des REcrutements et CONcours Report), DGAFP-SDessi.

Lecture : En 2022, 12 % des candidats recrutés à l'issue des concours de catégorie B ont un diplôme de niveau bac + 2 au moment de l'inscription.

Les flux de personnels dans la fonction publique

Concernant les concours de catégorie B, le niveau baccalauréat est généralement requis, mais il y a des exceptions. Le baccalauréat suffit pour passer le concours de gardien de la paix, par exemple, mais un diplôme de niveau bac + 2 est requis pour celui de greffier. Parmi les agents recrutés au concours externe sur un poste de catégorie B en 2022, 62 % ont un diplôme de niveau bac + 2 ou plus.

Pour les recrutements de catégorie C, soit un diplôme de niveau brevet des collèges est demandé soit aucun diplôme n'est exigé. Mais finalement, en 2022, 48 % des agents recrutés dans la FPE à l'issue d'un concours de catégorie C ont un diplôme de niveau au moins égal à bac + 2.

Quatre recrutés sur dix travaillaient déjà dans la fonction publique

En 2022, sur les 34 400 agents recrutés en externe comme fonctionnaires de l'État, 39 % étaient déjà fonctionnaires ou contractuels d'un des versants de la fonction publique (**Figure 9**) : 10 % étaient fonctionnaires de la FPE, 29 % étaient contractuels dans la FPE et 1 % étaient agents de la fonction publique hospitalière ou de la fonction publique territoriale. La part des anciens contractuels dans les recrutements est en forte hausse par rapport à 2021 (29 % contre 20 %). Cette hausse est en grande partie imputable aux concours de l'Éducation nationale, qui ont recruté plus de contractuels en 2022 qu'en 2021, probablement du fait de la réforme des conditions d'accès aux concours (voir Encadré 2).

Figure 9 : Origine des recrutés dans la FPE

en %

Fonctionnaire de la FPE	10
Contractuel de la FPE	29
Agent de la FPT ou de la FPH	1
Hors fonction publique	60

Source : GRECO Report (Gestion des REcrutements et COncours Report), DGAFP-SDessi.

Lecture : En 2022, 29 % des recrutés externes dans la FPE étaient auparavant contractuels de la FPE.

Six recrutés sur dix sont des femmes

Parmi les candidats recrutés dans la FPE en 2022, 62 % sont des femmes. La part des femmes est plus élevée pour les recrutements via le troisième concours (73 % en 2022), qui concerne très majoritairement des postes d'enseignant de l'Éducation nationale.

Les recrutements externes de catégorie B et de catégorie C concernent pour moitié des femmes et pour moitié des hommes, même si elles et ils ne s'orientent pas vers les mêmes métiers. Ainsi, seuls 27 % des gardiens de la paix (B) et des surveillants pénitentiaires (C) recrutés sont des femmes, contre 76 % des secrétaires administratifs (B), 70 % des adjoints administratifs (C) ou 85 % des greffiers du deuxième grade (B).

Parmi les recrutés sur des postes de catégorie A, deux sur trois sont des femmes. Cette part s'élève à 67 % dans les différents corps d'enseignants (primaire, secondaire et supérieur), et à 61 % sur les autres postes de catégorie A, où les femmes sont aussi majoritaires. Cependant, l'écart tend à se réduire ces dernières années (**Figure 10**). La baisse de la part des femmes dans les métiers de l'enseignement peut s'expliquer par deux phénomènes. Tout d'abord, il y a une moindre proportion de femmes dans les recrutements d'enseignants du second degré (de 57 % en 2017 à 54 % en 2022). De plus, la part des recrutements des enseignants du primaire dans le total, traditionnellement très féminisés, a diminué. Au contraire, les corps d'enseignants du supérieur, moins féminisés, recrutent de plus en plus. Ce qui entraîne la baisse des recrutements féminins : les corps d'enseignants les plus féminisés recrutant moins, la part des femmes dans les recrutements d'enseignants baisse.

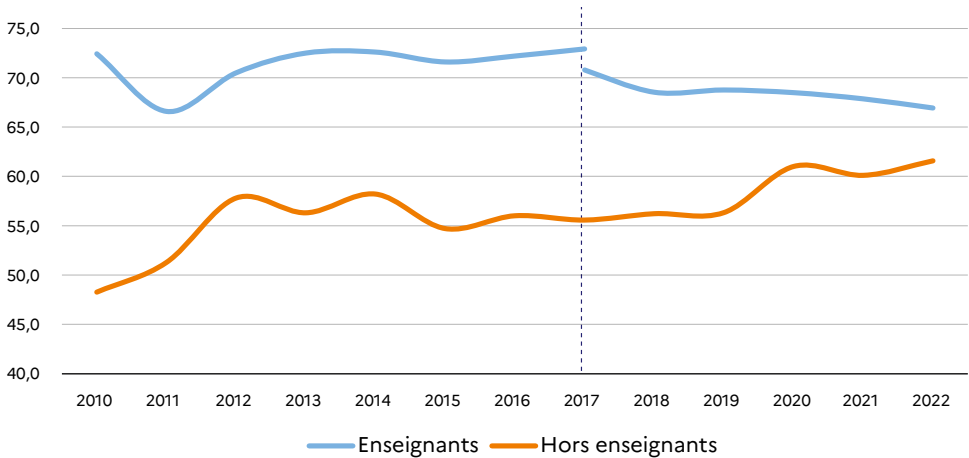
Dans l'Éducation nationale, de grandes disparités entre les concours s'observent. Ainsi, la part des femmes recrutées dépasse 80 % pour certains concours : 86 % de femmes sont recrutées au concours de professeur des écoles, 81 % au concours de conseiller principal d'éducation. À l'inverse, une minorité de femmes sont

Les recrutements externes de fonctionnaires de l'État en 2022

recrutées à l'issue de certains concours : 45 % pour le concours de maître de conférences, 48 % pour celui de professeur de lycée professionnel, 47 % pour le concours de professeur agrégé et 41 % pour le concours de professeur d'université, ainsi que 33 % pour celui de professeur d'éducation physique et sportive (EPS).

Figure 10 : Part des femmes recrutées en catégorie A aux concours externes d'enseignants et hors enseignants dans la FPE

en %



Source : GRECO Report (Gestion des REcrutements et COncours Report), DGAFP-SDessi.

Note : À partir de 2017, sont comptabilisés dans les enseignants les maîtres de conférences et professeurs des universités.

Lecture : En 2022, parmi les personnes recrutées sur des postes d'enseignant (y compris maître de conférences et professeur des universités), 67 % sont des femmes.

Les flux de personnels dans la fonction publique

Encadré 3 : Rapport annuel sur les ruptures d'engagement à servir l'État

Dans le cadre de la loi de transformation de la fonction publique, la DGAFP doit produire annuellement des informations relatives aux ruptures d'engagement à servir (« pantouflages ») des élèves issus de certaines grandes écoles*.

Au 31 décembre 2023, le nombre d'agents devant rembourser des sommes au titre de leur rupture d'engagement s'élève à 291, dont 248 élèves ou anciens élèves des écoles normales supérieures (**Figure**). En 2022, il y a eu 15 remises gracieuses accordées, 61 « pantoufles » remboursées et 119 élèves ayant dépassé le délai de remboursement ou ayant négocié un étalement.

Figure : Rupture de l'engagement à servir des fonctionnaires désignés par l'article 37 de la loi n° 2019-828 de transformation de la fonction publique en fonction de leur école d'origine

Groupe	Institut national de service public ⁽¹⁾	École polytechnique	École nationale de la magistrature	Écoles normales supérieures	École nationale supérieure des mines	Total
Nombre d'élèves/anciens élèves au 31/12/2023 soumis à une obligation de remboursement de leur rupture d'engagement	22	21	nd	248	nd	291
Nombre de remises gracieuses accordées en 2023	0	0	nd	15	nd	15
Nombre de « pantoufles » remboursées en 2023	1	2	nd	58	nd	61
Nombre d'élèves entre le 01/01/2023 et le 31/12/2023 ayant dépassé le délai de remboursement ou ayant négocié un étalement	2	14	nd	103	nd	119

Source : Enquête sur la rupture de l'engagement à servir l'État, DGAFP-Sdessi.

(1) Hors administrateurs de l'État des ministères sociaux (Santé et Travail), de l'Agriculture, de l'Éducation, de la Justice, de la Transition écologique, et des Armées. Hors administrateurs de l'État affectés à la Cour des comptes et dans les chambres régionales des comptes, à la direction générale du Trésor. Hors administrateurs de la Ville de Paris.

nd : données non disponibles.

* Article 37 de la loi du 6 août 2019 de transformation de la fonction publique.

Source et champ

La direction générale de l'administration et de la fonction publique (DGAFP) recueille chaque année les principales données sur les recrutements dans les corps de fonctionnaires de l'État grâce à une enquête menée auprès des ministères et de leurs établissements publics. Le champ couvert par l'enquête correspond à l'ensemble des recrutements prévus par l'article 19 de la loi du 11 janvier 1984.

Afin de présenter un panorama des recrutements le plus complet possible, la DGAFP complète depuis 2017 les résultats avec les recrutements d'enseignants-chercheurs, qui constituent l'essentiel des recrutements non couverts par la loi de 1984.

Les recrutements encore non couverts par l'enquête de la DGAFP sont constitués pour l'essentiel des recrutements de la filière hospitalo-universitaire et des recrutements dans des corps spécifiques d'enseignants-chercheurs.

Les départs à la retraite dans la fonction publique en 2023

Deborah MASSIS¹

En 2023, 157 000 nouvelles pensions de droit direct ont été attribuées à des agents qui ont travaillé dans la fonction publique. Les départs à la retraite connaissent un repli (- 2,6%, après + 6,8% en 2022), qui illustre le contrecoup d'une probable anticipation de la réforme des retraites l'année précédente.

Globalement, la moitié des retraites sont liquidées pour ancienneté dans un emploi sédentaire, une sur cinq l'est du fait de l'exercice d'un emploi de catégorie active, et une sur six pour carrière longue. Cette répartition varie fortement d'un versant à l'autre en fonction de la structure des postes le composant.

Depuis 2015, l'âge de départ à la retraite des fonctionnaires civils a augmenté d'un an et deux mois. En 2023, il est de 62 ans en moyenne, tous motifs confondus : c'est un mois de plus qu'en 2022. Cette même année, les agents sédentaires liquident leur retraite à 63,8 ans, contre 60,2 ans pour ceux qui ont occupé un emploi de catégorie active.

En 2023, trois pensions sur dix bénéficient d'une surcote, quatre sur dix ne sont ni décotées ni surcotées, tandis qu'une sur six est portée au minimum garanti et une sur sept est décotée.

Depuis 2019, chez les fonctionnaires ne bénéficiant pas d'un départ à la retraite anticipé, la part des pensions surcotées augmente pour les femmes, passant de 39% à 43% en 2023. Chez les hommes, c'est celle des pensions décotées qui croît (16% en 2019, contre 22% en 2023).

Une baisse générale des nouvelles pensions

En 2023, l'ensemble des régimes de retraite des agents de la fonction publique compte 157 200 nouvelles pensions de droit direct (**Figure 1**). Celles versées par la Caisse nationale de retraites des agents des collectivités locales (CNRACL) pour les fonctionnaires de la fonction publique territoriale (FPT) et celles des fonctionnaires civils qui dépendent du régime de retraite de la fonction publique de l'État (FPE) représentent des volumes proches (respectivement 47 700 et 45 300), soit au total six nouvelles pensions sur dix. Les pensions des fonctionnaires de la fonction publique hospitalière (FPH) sont environ deux fois moins nombreuses (25 100). Viennent ensuite les pensions des militaires (13 600) et des contractuels encore en poste dans la FPT moins de un an avant la liquidation de leur retraite (10 200).

1. SDessi-DGAFP.

La DGAFP remercie la Caisse des dépôts et consignations (CDC) et le Service des retraites de l'État (SRE), qui ont fourni les données nécessaires à la construction des indicateurs de cette vue d'ensemble dans des délais contraints.

Les flux de personnels dans la fonction publique

Figure 1 : Nombre de nouvelles pensions de droit direct de la fonction publique, par versant et caisse de retraite, en 2023

	Caisse de retraite	Statut	Nombre de nouvelles pensions attribuées (en milliers)	Part des femmes (en %)	Évolution 2023/2022 (en %)
FPE	SRE	Fonctionnaires civils	45,3	60	- 3,3
		Militaires	13,6	15	0,5
	FSPOEIE	Ouvriers d'État	1,7	14	- 5,1
	Ircantec	Contractuels	8,1	67	0,5
		Autres ⁽¹⁾	0,0	73	0,0
FPT	CNRACL	Fonctionnaires	47,7	58	- 2,3
	Ircantec	Contractuels	10,2	72	- 1,5
		Autres ⁽²⁾	1,6	87	3,8
FPH	CNRACL	Fonctionnaires	25,1	80	- 5,0
	Ircantec	Contractuels	2,2	72	- 6,7
		Autres ⁽³⁾	1,9	40	0,1
FP hors militaires			143,7	64	- 2,9
Ensemble			157,2	59	- 2,6

Sources : DGFiP-SRE, CNRACL, FSPOEIE et Ircantec. Traitement DGA/FP-SDessi.

Champ : Pensions de droit direct. Hors La Poste et Orange pour les pensions versées par le SRE. Pensions attribuées aux agents encore en poste dans la fonction publique moins d'un an avant la liquidation de leur retraite pour les pensions versées par l'Ircantec.

(1) Principalement des fonctionnaires sans droit à pension.

(2) Principalement des fonctionnaires à temps non complet de moins de 28 heures.

(3) Principalement des médecins.

Lecture : En 2023, 45 300 agents ont liquidé leur retraite au titre d'un emploi de fonctionnaire civil de la FPE, auprès du SRE.

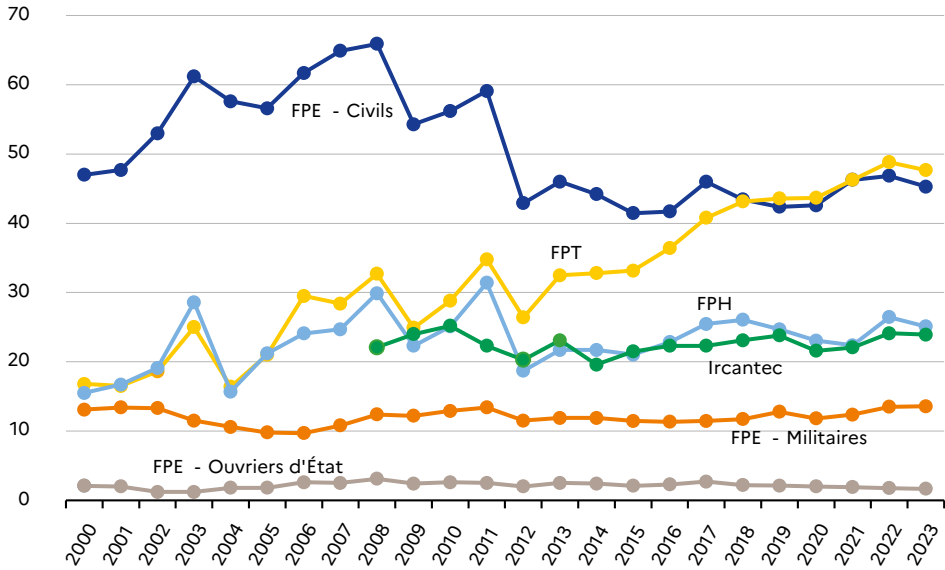
En 2023, le nombre de nouvelles pensions baisse de 2,6%. Cette diminution correspond au contrecoup de la hausse du nombre de nouveaux pensionnés en 2022 (+ 6,8%), qui probablement anticipaient la liquidation de leur retraite dans un contexte de réforme en devenir. Chaque versant est touché par ce repli, et en particulier les fonctionnaires. La FPE compte 3,3% de moins de nouveaux pensionnés fonctionnaires qu'en 2022, après une hausse de 1,3%; dans la FPT, la baisse est moins marquée (- 2,3%, après + 5,5% en 2022). Dans la FPH, les professionnels de santé ont différé leur départ à la retraite pendant la pandémie de Covid, ce qui s'est traduit par une baisse des nouvelles pensions en 2020 et 2021, puis par une forte hausse en 2022. L'année 2023 est en retrait par rapport à 2022 mais compte 25 100 nouveaux retraités fonctionnaires, soit un niveau comparable à celui de l'avant-Covid (2017-2019). Tous versants confondus, la baisse des nouvelles pensions des fonctionnaires contribue à 2,5 points de la baisse totale.

En 2023, les femmes perçoivent 59% des nouvelles pensions de droit direct. Cette part varie beaucoup selon le type de pensionné. Les militaires ainsi que les ouvriers d'État qui ont liquidé leur retraite en 2023 sont majoritairement des hommes (respectivement 85% et 86%). Au contraire, les femmes représentent 87% des pensionnés de l'Ircantec qui ont travaillé dans la FPT et n'étaient pas contractuels. Ces agents occupaient principalement des postes de fonctionnaire à temps non complet de moins de 28 heures.

En 2023, le nombre de nouveaux pensionnés est en retrait par rapport à 2022, mais reste toutefois supérieur au niveau moyen de la période 2012-2021 pour chaque régime, sauf pour celui des ouvriers d'État (**Figure 2**). L'année 2022 correspond à un pic sur cette même période (2012-2022) pour, là encore, tous les régimes sauf celui des ouvriers d'État.

Les départs à la retraite dans la fonction publique en 2023

Figure 2 : Nombre de nouvelles pensions de droit direct de la fonction publique depuis 2000 en milliers



Sources : DGFIP-SRE, CNRACL, FSPOEIE et Ircantec. Traitement DGAFPSDesi.

Champ : Pensions de droit direct. Hors La Poste et Orange pour les pensions versées par le SRE. Pensions attribuées aux agents encore en poste dans la fonction publique moins de un an avant la liquidation de leur retraite pour les pensions versées par l'Ircantec (disponible depuis 2008).

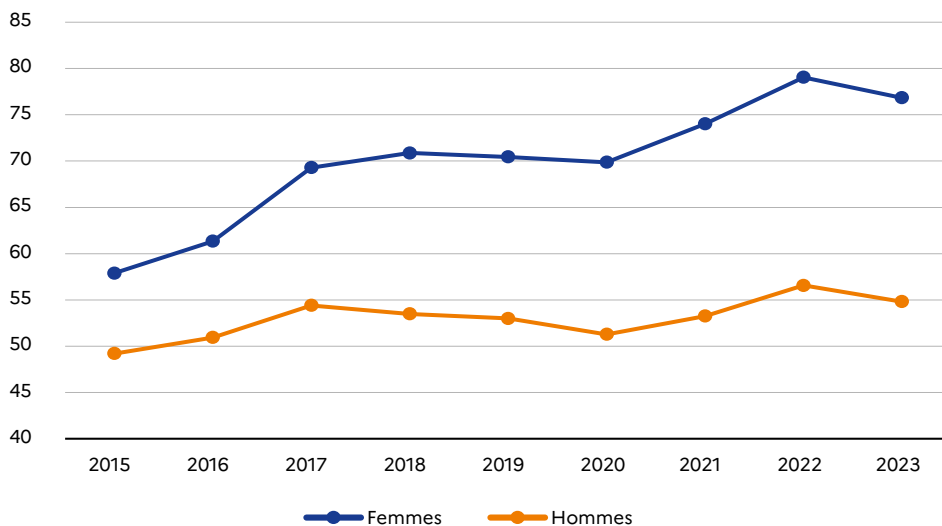
Lecture : En 2000, 47 000 agents ont liquidé leur retraite au titre d'un emploi de fonctionnaire civil de la FPE auprès du SRE.

Une baisse du nombre de pensions de fonctionnaires et de militaires en 2023 équivalente chez les femmes et les hommes

En 2015, 54% des nouvelles pensions civiles et militaires du régime de l'État et de la CNRACL ont été attribuées à des femmes, soit 57 900, contre 49 200 pour les hommes (**Figure 3**). En 2023, elles représentent 58% des départs à la retraite, soit 76 800 nouvelles pensions, contre 54 800 pour les hommes. Entre 2015 et 2023, les liquidations de retraite des femmes augmentent plus fortement que celles des hommes : + 3,6% en moyenne par an pour les femmes, contre + 1,4% pour les hommes. En 2023, le nombre de nouvelles retraites attribuées aux femmes comme aux hommes se replie dans des proportions très proches : - 2,8%, après + 6,8% en 2022, pour les femmes, et - 3,1%, après + 6,2%, pour les hommes.

Figure 3 : Nombre de nouvelles pensions de fonctionnaires et militaires, par sexe, depuis 2015

en milliers



Sources : DGFiP-SRE et CNRACL. Traitement DGAFP-SDessi.

Champ : Pensions de droit direct versées par le SRE ou la CNRACL. Hors La Poste et Orange.

Lecture : En 2023, 76 800 nouvelles pensions civiles ou militaires, versées par le SRE ou la CNRACL, ont été attribuées à des femmes, et 54 800 à des hommes.

Encadré 1 : Principales mesures associées aux réformes des retraites conduites depuis 2003

Les réformes conduites depuis 2003 ont pour objectif d'adapter le financement du système de retraite aux évolutions démographiques et de rapprocher les règles en vigueur pour les agents publics de celles des salariés dépendant du régime d'assurance vieillesse.

Sont décrits ci-dessous les principaux points des réformes successives, notamment ceux qui peuvent avoir un effet sur l'âge de départ à la retraite des agents de la fonction publique.

Réforme de 2003 (loi n° 2003-775 du 21 août 2003)

- **Instauration d'une règle d'augmentation de la durée d'assurance** minimale en fonction des gains d'espérance de vie : partage un tiers/deux tiers des gains de longévité entre temps passé à la retraite (1/3) et temps passé en activité (2/3) qui se traduit par une hausse progressive de la durée d'assurance requise (DAR), tous régimes confondus, pour avoir une pension au taux plein². De 37,5 annuités en 2003, la DAR passe à 40 annuités en 2008, puis à 41 annuités en 2012. Celle des fonctionnaires et des militaires est alors alignée sur le régime général.
- **Instauration de la décote et de la surcote** pour inciter au report de l'âge de la retraite.
- **Introduction du départ anticipé pour carrière longue** pour le régime général. Pour la fonction publique, ce dispositif sera introduit en 2005.
- **Création du dispositif de rachat d'années d'études**, qui permet de racheter, dans la limite de 12 trimestres, les périodes d'études supérieures, soit pour les comptabiliser dans la durée d'assurance, soit au titre de la durée des services et bonifications, soit pour les deux.

2. C'est-à-dire sans décote sur le montant de la pension.

Les départs à la retraite dans la fonction publique en 2023

- **Remplacement de la durée de bonification de un an attribuée à la naissance d'un enfant par une majoration de la durée d'assurance** de deux trimestres pour les enfants nés ou adoptés à compter du 1^{er} janvier 2004 et après le recrutement dans la fonction publique, et par une validation gratuite des périodes de réduction ou d'interruption d'activité pour élever un enfant né ou adopté à compter du 1^{er} janvier 2004.

- **Mise en place du droit à l'information retraite.**

Réforme de 2010 (loi n° 2010-1330 du 9 novembre 2010)

- **Relèvement progressif de la DAR** à 41,5 annuités pour les générations nées à compter de 1955.

- **Relèvement de l'âge d'ouverture des droits (AOD)**, aussi appelé âge légal de départ à la retraite. En ce qui concerne les fonctionnaires appartenant à la catégorie dite sédentaire, il est de 60 ans pour les agents nés avant le 1^{er} juillet 1951. Il augmente progressivement jusqu'à atteindre 62 ans pour les générations 1955 et suivantes, comme pour les salariés du secteur privé. Concernant les fonctionnaires qui bénéficient d'un droit au départ à la retraite au titre des catégories actives ou super actives, l'AOD est également relevé de deux ans (respectivement à 57 et 52 ans).

- **Hausse progressive de deux ans de la limite d'âge** qui rompt le lien entre l'agent et l'administration et l'admet d'office à la retraite. Ainsi, pour la catégorie sédentaire, cette limite passe à 67 ans pour les générations nées à partir de 1955 (contre 65 ans pour les agents nés avant le 1^{er} juillet 1951). Concernant les catégories actives et super actives, elle atteint respectivement 62 et 57 ans. Cette mesure est accompagnée de la suppression du plafonnement à 20 trimestres de la surcote.

- **Relèvement de deux ans de l'âge d'annulation de la décote (AAD, ou âge du taux plein automatique)**. Pour les agents de la catégorie sédentaire nés à compter du 1^{er} janvier 1958, cet âge atteint 67 ans. En ce qui concerne la catégorie active, il passe à 62 ans (pour la génération 1963 et les suivantes). Enfin, pour la catégorie super active, il est relevé à 57 ans.

- **Augmentation de deux ans des durées minimales de services effectifs exigées pour un départ anticipé au motif de la catégorie active** (dix-sept ans dans un emploi de catégorie active, douze ans – dont la moitié consécutive – pour l'occupation d'emplois dits super actifs « insalubres », et vingt-sept ans pour les autres emplois de la catégorie super active).

- **Fermeture du dispositif de cessation progressive d'activité (CPA)** des fonctionnaires et des agents non titulaires des trois versants de la fonction publique. Sous condition d'une durée de services et d'assurance suffisante dans la fonction publique, ce dispositif permettait aux fonctionnaires âgés de 57 ans ou plus de bénéficier d'un temps partiel rémunéré davantage que la durée du temps de travail effectué.

- **Extinction du dispositif de départ anticipé des parents de trois enfants ayant effectué quinze ans de services**. S'ils remplissaient les conditions, ils pouvaient partir à la retraite à l'âge de leur choix. L'accès à ce dispositif est à présent fermé pour les parents ne réunissant pas ces conditions au 1^{er} janvier 2012.

- **Alignement des conditions d'attribution du minimum garanti (MIGA)** sur celles du minimum contributif (MICO) versé par le régime général : nécessité d'avoir atteint la durée d'assurance requise pour bénéficier du taux plein ou l'âge d'annulation de la décote.

- **Élargissement du dispositif du départ anticipé pour carrière longue** aux agents ayant démarré leur activité avant 18 ans.

- **Abaissement à deux ans de la durée minimale de services** (dite clause de stage) nécessaire pour qu'un fonctionnaire puisse avoir droit à une pension au titre du régime de la fonction publique, fixée auparavant à quinze ans.

- **Renforcement du droit à l'information retraite.**

- **Suppression de la possibilité de faire valider les services de non titulaire** pour les fonctionnaires titularisés à compter du 2 janvier 2013.

Réforme de 2014 (loi n° 2014-40 garantissant l'avenir et la justice du système de retraites du 20 janvier 2014)

- **Poursuite de la progression de la DAR** à raison de un trimestre toutes les trois générations.

- **Élargissement des périodes réputées cotisées dans le dispositif « carrière longue »**, dans le but de mieux prendre en compte l'impact de la maternité, du chômage, de l'invalidité, de la maladie ou encore des accidents du travail.

Les flux de personnels dans la fonction publique

Réforme de 2023 (loi de financement rectificative de la Sécurité sociale de 2023)

- **Accélération de la progression de la DAR** inscrite dans la réforme de 2014. Elle atteint 43 annuités pour les générations 1965 et suivantes.
- **Rehaussement progressif accéléré de l'AOD.** Pour les agents sédentaires nés à partir de 1968, il est fixé à 64 ans (contre 62 ans pour les agents nés avant le 1^{er} septembre 1961). Il est également augmenté de deux ans pour les catégories actives et super actives (respectivement 59 ans à partir de la génération 1973 et 54 ans à partir de la génération 1978).
- **Ouverture à la fonction publique du dispositif de la retraite progressive,** jusque-là réservé au régime général. Il est conçu comme un dispositif de transition progressive entre l'activité et la retraite, et se substitue en partie au CPA des fonctionnaires, supprimé au 1^{er} janvier 2011 (loi du 9 novembre 2010).
- **Évolution du cumul emploi-retraite,** avec la possibilité de constituer de nouveaux droits à retraite sous certaines conditions.
- **Création de la « surcote famille »** pour les fonctionnaires ayant bénéficié d'une bonification pour enfant ou d'une majoration au titre de la naissance, de l'adoption ou de l'éducation d'enfants et ayant acquis une durée d'assurance au moins égale à celle requise pour obtenir le taux plein.
- **Élargissement et adaptation du dispositif « carrière longue »,** avec la possibilité pour un fonctionnaire de partir à 58, 60, 62 ou 63 ans pour un début d'activité avant 16, 18, 20 ou 21 ans, et élargissement du périmètre des trimestres réputés cotisés pour les bénéficiaires du dispositif (extension aux périodes d'apprentissage, aux périodes d'assurance vieillesse des aidants [AVA] ainsi qu'aux périodes d'assurance vieillesse des parents au foyer [AVPF] et assimilées AVA/AVPF).
- **La possibilité de bénéficier d'un maintien en fonctions** au-delà de la limite d'âge de 67 ans, sur autorisation de l'employeur, et au maximum jusqu'à 70 ans.

En 2023, un départ à la retraite de fonctionnaire sur deux est anticipé

En 2023, les nouveaux pensionnés civils de droit direct du régime de retraite de la FPE, géré par le service de retraite de l'État (SRE), et de la CNRACL (que l'on nommera parfois fonctionnaires pour simplifier, dans la suite du texte) partent principalement pour des motifs autres que l'invalidité (92%) [Figure 4]. Plus précisément, une pension sur deux est liquidée pour ancienneté dans un emploi sédentaire. Ce motif correspond à la retraite « classique », c'est-à-dire sans départ anticipé. Un nouveau pensionné sur cinq occupait un emploi appartenant à la catégorie active et un sur six bénéficie du dispositif carrière longue. Ces proportions diffèrent d'un versant à l'autre. Dans la FPE, les pensions sont majoritairement versées au titre des retraites « classiques » (61%), tandis que celles pour carrière longue sont sous-représentées (6%, contre 17% pour l'ensemble des versants). Au contraire, dans la FPT, près d'une retraite sur trois est liquidée pour carrière longue. Les différences entre ces deux versants s'expliquent en partie par la structure des postes. Ainsi, dans la FPE, les emplois sont davantage qualifiés et donc souvent occupés par des agents très diplômés, entrés tardivement sur le marché du travail. Enfin, dans la FPH, les motifs de départ pour catégorie active sont majoritaires (42%), en lien avec certains métiers du soin, alors que ceux pour ancienneté dans un emploi sédentaire sont sous-représentés (29%).

Figure 4 : Répartition des nouvelles pensions de droit direct par motif, en 2023

en %

	FPE	FPT	FPH	Ensemble FP	Part des femmes
Vieillesse	95	89	92	92	63
ancienneté sédentaire	61	48	29	49	67
ancienneté actif	23	5	42	20	61
ancienneté carrière longue	6	30	12	17	40
motifs familiaux*	4	7	9	6	95
Invalidité	5	11	8	8	68
Ensemble fonctionnaires	100	100	100	100	63

Sources : DGFiP-SRE et CNRACL. Traitement DGAFP-SDessi.

Champ : Pensions de droit direct versées par le SRE ou la CNRACL. Hors La Poste et Orange. Hors pensions militaires.

* Y compris fonctionnaires handicapés.

Lecture : En 2023, 49 % des nouvelles pensions civiles versées par le SRE ou la CNRACL ont été liquidées pour ancienneté sur un poste sédentaire. Parmi elles, 67 % ont été attribuées à des femmes.

Encadré 2 : Les différents types de départ anticipé dans la fonction publique**La catégorie active dans la fonction publique**

Un emploi public de catégorie active est un emploi qui présente un risque particulier ou des fatigues exceptionnelles, et conduit à une usure prématurée, justifiant un départ anticipé à la retraite.

Les emplois relevant de la catégorie active sont déterminés par décret pour la FPE et par arrêté pour la FPT et la FPH.

Par ailleurs, au sein de la catégorie active, des emplois sont qualifiés de super actifs. Il s'agit :

- des identificateurs de l'Institut médico-légal (IML) de la préfecture de Paris (qui relèvent de la FPT),
- des fonctionnaires des réseaux souterrains des égouts (FPT),
- du personnel de surveillance pénitentiaire (FPE),
- des fonctionnaires des services actifs de la police nationale (PN ; FPE).

Parmi les emplois super actifs, on distingue les emplois dits « insalubres », composés des identificateurs de l'IML de la préfecture de Paris et des égoutiers.

Les départs anticipés pour carrière longue

Ce dispositif, introduit dans la fonction publique par la loi de finances pour 2005 et modifié à plusieurs reprises ensuite, permet aux assurés ayant démarré leur activité très jeunes de partir à la retraite avant l'âge légal d'ouverture des droits à pension.

Les départs anticipés pour motifs familiaux

Les conditions de départ anticipé pour motifs familiaux chez les agents ayant quinze ans de services effectifs recouvrent trois cas :

- avoir trois enfants nés avant le 1^{er} janvier 2012,
- ou avoir un enfant âgé de plus de un an et atteint d'une invalidité au moins égale à 80%,
- ou être atteint, soi-même ou son conjoint, d'une infirmité ou d'une maladie incurable mettant la personne dans l'impossibilité d'exercer une quelconque profession.

Les départs anticipés des fonctionnaires handicapés

Ce dispositif est introduit en 2005 par 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. Bien qu'introduit hors réforme des retraites, il a été modifié à plusieurs reprises, notamment lors de la réforme de 2010 (abaissement du taux d'incapacité pour bénéficier du dispositif de 80 à 50% et suppression du critère de la reconnaissance de la qualité de travailleur handicapé [RQTH]) et lors de la réforme de 2023 (suppression de la condition d'assurance). Il permet, aujourd'hui, aux fonctionnaires handicapés de partir à la retraite dès 55 ans, sous réserve d'avoir un nombre minimum de trimestres d'assurance retraite cotisés (tous régimes confondus).

Les départs pour invalidité

Dans le régime spécial de retraite des fonctionnaires, si le fonctionnaire se trouve dans l'incapacité de reprendre ses fonctions, il est directement radié des cadres par anticipation et admis à la retraite pour invalidité. Il perçoit alors la pension de retraite rémunérant les années de services effectuées. Dans les cas où l'invalidité résulte du service, le fonctionnaire retraité a droit à une rente viagère d'invalidité (RVI) cumulable avec sa pension, le cumul des deux étant plafonné au montant du dernier traitement indiciaire brut.

Les départs de fonctionnaires de catégorie active concentrés dans la FPH et la FPE

La FPH et la FPE comptabilisent, dans des volumes comparables (environ 10 000), la majeure partie des départs pour emploi appartenant à la catégorie active (respectivement 45 % et 44 %). Dans la FPH, les emplois les plus représentés dans les flux de retraités sont les aides-soignants et les auxiliaires de puériculture, les infirmiers de catégorie B ainsi que les agents des services hospitaliers qualifiés. Dans la FPE, ce sont les professeurs des écoles³ qui sont les plus nombreux (55 % des départs pour catégorie active); viennent ensuite les policiers et les agents de la pénitentiaire.

La FPT recouvre, à elle seule, 71 % des départs anticipés pour carrière longue. Les deux tiers concernent des emplois d'agent technique, d'agent de maîtrise ou d'adjoint administratif, tous de catégorie C. Les femmes sont nettement sous-représentées parmi les départs pour carrière longue (40 %, contre 63 %, tous motifs confondus).

Parmi les nouveaux pensionnés, 6 % le sont pour des motifs familiaux. Ce sont principalement des agents ayant effectué au moins quinze ans de services et qui avaient trois enfants avant le 1^{er} janvier 2012. Par versant, cette part, plutôt contenue, va de 4 % dans la FPE, hors militaires, à 9 % dans la FPH. Ces départs anticipés sont presque exclusivement féminins (95 % de femmes).

Les départs pour invalidité concernent 8 % des nouveaux pensionnés. C'est dans la FPT qu'on en compte le plus (11 %) et dans la FPE qu'ils sont les moins nombreux (5 %).

Un départ à la retraite à 63,8 ans en moyenne pour un poste sédentaire, contre 60,2 ans pour un emploi en catégorie active

En 2023, les fonctionnaires liquident leurs droits à la retraite à 62,0 ans en moyenne, tous motifs confondus (**Figure 5**). Les fonctionnaires sédentaires partent en moyenne à la retraite à 63,8 ans. Dans le cas de départs anticipés, les agents partent le plus tôt pour invalidité (57,3 ans). Viennent ensuite, par âge de liquidation de la retraite croissant, les départs pour poste en catégorie active (60,2 ans), puis pour motifs familiaux (60,6 ans), et enfin pour carrière longue (61,7 ans).

Par versant, c'est dans la FPH que l'âge moyen de départ à la retraite est le plus bas (60,9 ans), du fait du nombre important d'agents ayant occupé un poste de catégorie active. Dans la FPE, les fonctionnaires qui ne bénéficient pas d'un départ anticipé partent en moyenne un peu plus tard que dans les autres versants (64,1 ans, contre 63,7 ans pour la FPT et 63,0 ans pour la FPH). Au contraire, les nouveaux pensionnés pour motif de carrière longue sont en moyenne plus jeunes à leur départ (60,8 ans, contre 61,7 ans dans la FPH et 61,8 ans dans la FPT).

Globalement, quel que soit le motif de départ à la retraite, les femmes liquident leur retraite sensiblement au même âge que les hommes. Elles partent un peu avant pour ancienneté sur un poste sédentaire (63,6 ans, contre 64,1 ans pour les hommes) et pour invalidité (57,1 ans, contre 57,6 ans pour les hommes).

Depuis 2015, l'âge moyen de départ à la retraite lié à l'ancienneté a progressé aussi bien pour les sédentaires que pour les actifs et pour les carrières longues. La hausse est plus sensible pour les actifs (+ 1 an et 7 mois) que pour les carrières longues (+ 1 an et 1 mois) et les sédentaires (+ 6 mois) (**Figure 6**). En 2023, les fonctionnaires sont partis à la retraite un mois plus tard, en moyenne, qu'en 2022. Pour ceux occupant un emploi actif, c'est deux mois plus tard.

3. Les années effectuées en tant qu'instituteur sont reconnues comme étant du service actif. Un professeur des écoles qui a été instituteur peut alors conserver le bénéfice d'un départ à la retraite anticipé s'il a accompli au moins quinze à dix-sept ans de services actifs (quinze ans s'il a atteint cette durée de services actifs avant le 1^{er} juillet 2011, et dix-sept ans s'il a atteint cette durée à compter de 2015).

Les départs à la retraite dans la fonction publique en 2023

Figure 5 : Âge moyen des nouveaux pensionnés de droit direct, par motif, en 2023

	FPE	FPT	FPH	Ensemble FP	Femmes
Vieillesse	62,6	62,8	61,4	62,4	62,4
<i>ancienneté sédentaire</i>	64,1	63,7	63,0	63,8	63,6
<i>ancienneté actif</i>	60,0	61,0	60,2	60,2	60,3
<i>ancienneté carrière longue</i>	60,8	61,8	61,7	61,7	61,7
<i>motifs familiaux*</i>	58,9	61,9	60,5	60,6	60,7
Invalidité	57,4	57,8	55,7	57,3	57,1
Ensemble fonctionnaires	62,4	62,2	60,9	62,0	61,9

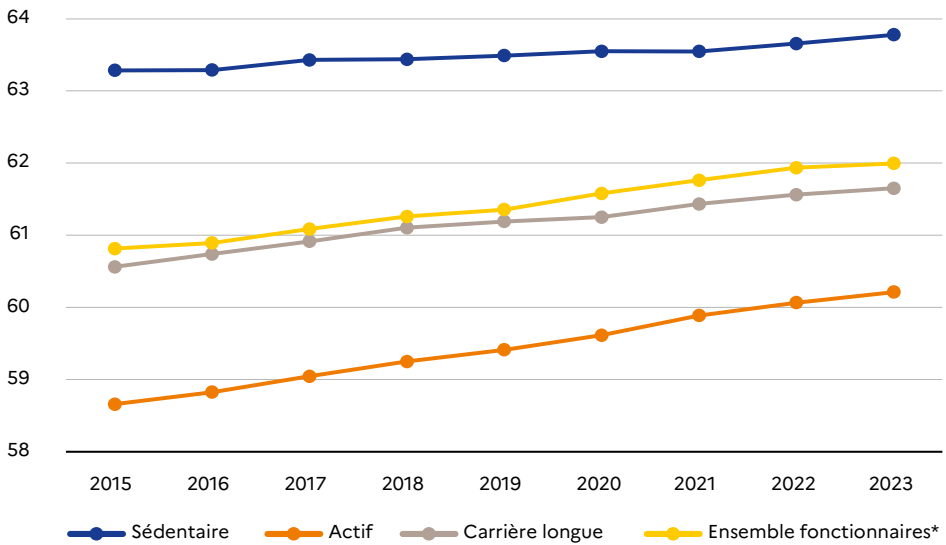
Sources : DGFIP-SRE et CNRACL. Traitement DGAFP-SDessi.

Champ : Pensions de droit direct versées par le SRE ou la CNRACL. Hors La Poste et Orange. Hors pensions militaires.

* Y compris fonctionnaires handicapés.

Lecture : En 2023, les nouveaux pensionnés civils dépendant du régime de retraite de la FPE ou affiliés à la CNRACL sont partis à la retraite en moyenne à 62,4 ans pour vieillesse et à 57,3 ans pour invalidité. Tous motifs confondus, les femmes ont liquidé leur retraite en moyenne à 61,9 ans, contre 62,0 ans pour l'ensemble des nouveaux pensionnés.

Figure 6 : Âge moyen des nouveaux pensionnés, par motif, depuis 2015



Sources : DGFIP-SRE et CNRACL. Traitement DGAFP-SDessi.

Champ : Pensions de droit direct versées par le SRE ou la CNRACL. Hors La Poste et Orange. Hors pensions militaires.

* Y compris motifs familiaux, fonctionnaires handicapés et invalidité.

Lecture : En 2023, les nouveaux pensionnés sur un poste sédentaire dépendant du régime de retraite de la FPE ou affiliés à la CNRACL sont partis à la retraite à 63,8 ans en moyenne. Sur un poste classé en catégorie active, ils sont partis en moyenne à 60,2 ans.

Un fonctionnaire sur deux part avant 62 ans

En 2023, la moitié des nouveaux pensionnés « fonctionnaires » a moins de 62 ans. Un sur dix part avant 58 ans et, inversement, un sur dix part après 65 ans (**Figure 7**). Cette distribution varie selon le motif de départ à la retraite. L'âge médian⁴ des agents à des postes sédentaires et qui liquident leur retraite est de 63 ans, contre 60 ans pour ceux ayant occupé un emploi de catégorie active, et 61 ans pour ceux ayant eu une carrière longue. Les âges de départ pour ancienneté dans un emploi sédentaire avant 63 ans sont tassés autour de l'âge médian : les 10% les plus jeunes ont 62 ans, ce qui est cohérent avec un âge d'ouverture des droits à la retraite (AOD) à 62 ans pour les agents nés entre le 1^{er} janvier et le 31 août 1961 (au-delà, leur AOD est supérieur à 62 ans). Les départs pour carrière longue sont également tassés vers l'âge médian, qui est de 61 ans pour ce motif : l'âge au premier décile⁵ est de 60 ans, soit un écart de un an avec l'âge médian. Au contraire, les âges de départ pour catégorie active sont un peu plus dispersés : un agent sur dix part avant 57 ans, soit trois ans avant l'âge médian, et un sur dix liquide sa retraite au-delà de 63 ans.

Les différences de distribution des âges des pensionnés par versant s'expliquent par la répartition des motifs en leur sein. Ainsi, dans la FPH, les agents liquident leur retraite globalement un an plus tôt que dans l'ensemble des versants, du fait de la part élevée des agents ayant occupé des postes de catégorie active : un sur deux liquide sa retraite avant 61 ans, un sur dix avant 57 ans, et seulement un sur dix après 64 ans.

Concernant l'âge de départ à la retraite des femmes, il suit la distribution de l'ensemble des nouveaux pensionnés.

Figure 7 : Distribution des âges de liquidation pour les nouveaux pensionnés fonctionnaires de droit direct, en 2023

en années révolues

	Ancienneté sédentaire	Ancienneté actif	Ancienneté carrière longue	FPE*	FPT*	FPH*	Ensemble FP*	Femmes*
D9	67	63	64	66	66	64	65	65
Q3	65	62	62	64	63	62	63	63
Médiane	63	60	61	62	62	61	62	62
Q1	62	58	60	60	61	59	60	60
D1	62	57	60	57	60	57	58	58

Sources : DGFiP-SRE et CNRACL. Traitement DGAFP-SDessi.

Champ : Pensions de droit direct versées par le SRE ou la CNRACL. Hors La Poste et Orange. Hors pensions militaires.

* Y compris motifs familiaux, fonctionnaires handicapés et invalidité.

Lecture : En 2023, la moitié des nouveaux pensionnés civils dépendant du régime de retraite de la FPE ou affiliés à la CNRACL sont partis à la retraite avant 62 ans.

4. L'âge médian divise la population – ici, les nouveaux pensionnés – en deux groupes d'effectifs égaux.

5. Les déciles sont les valeurs qui divisent une population ordonnée selon un critère – ici, l'âge des nouveaux pensionnés – en dix groupes d'effectifs égaux.

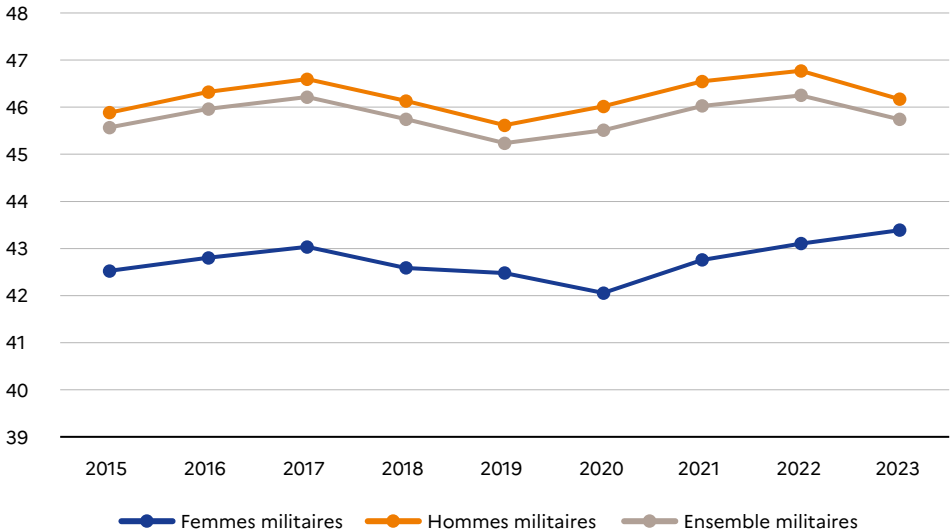
Les départs à la retraite dans la fonction publique en 2023

Encadré 3 : L'âge de départ à la retraite des militaires

En 2023, le régime des retraites de l'État a attribué 13 600 pensions militaires de droit direct, soit 23% des nouvelles pensions dont il a la gestion. Très minoritaires, les femmes ont perçu seulement 15% de ces pensions.

Concernant l'âge de départ en retraite, c'est parmi les militaires que les différences entre les femmes et les hommes sont les plus importantes : 43,4 ans pour les femmes, contre 46,2 ans pour les hommes, départs tous motifs confondus (**Figure**). Les femmes militaires sont majoritairement sous-officiers ou militaires de rang (plus de 90% en 2023), catégories qui sont autorisées, depuis 2015, à partir à la retraite après dix-sept ans de services, contre vingt-sept ans pour les officiers de carrière.

Depuis 2015, l'âge de départ en retraite des militaires fluctue, parfois assez fortement d'une année sur l'autre. Ainsi, l'âge de départ des hommes en 2023 a baissé de sept mois après trois années de hausse continue, de telle sorte que l'âge de liquidation en 2023 est assez proche de celui de 2015. Il a augmenté de deux mois sur l'ensemble des militaires (dix mois pour les femmes, trois mois pour les hommes).

Figure : Âge moyen des nouveaux pensionnés militaires par sexe, depuis 2015

Source : DGFIP-SRE. Traitement DGAFP-SDessi.

Champ : Pensions militaires de droit direct versées par le SRE.

Lecture : En 2023, les nouveaux pensionnés militaires ont liquidé leur retraite à 45,7 ans en moyenne.

Encadré 4 : Les nouveaux pensionnés contractuels de la fonction publique

En 2023, 20 400 nouveaux pensionnés de l'Ircantec étaient contractuels dans la fonction publique, moins de un an avant la liquidation de leur retraite (**Figure**). La moitié travaillait dans la FPT, et seulement un sur dix dans la FPH.

Ces nouveaux pensionnés liquident leur retraite en moyenne à 63,6 ans, et ce sont majoritairement des femmes (70%).

Concernant leur durée de cotisation auprès de l'Ircantec, un agent sur deux a cotisé entre cinq et vingt ans, trois sur dix au-delà de vingt ans, et seulement un sur cinq moins de cinq ans.

Figure : Les nouveaux pensionnés contractuels dans la fonction publique, en 2023

	Effectif (en milliers)	Âge moyen	Part des femmes (en %)
FPE	8,1	63,9	67
FPT	10,2	63,5	72
FPH	2,2	63,4	72
Ensemble FP	20,4	63,6	70

Source : Ircantec. Traitement DGAFP-SDessi.

Champ : Pensionnés, contractuels dans la fonction publique moins de un an avant la liquidation de leur retraite.

Lecture : En 2023, 20 400 nouveaux pensionnés étaient contractuels dans la fonction publique moins de un an avant leur départ à la retraite. Ils partent en moyenne à 63,6 ans et 70 % sont des femmes.

Une pension de fonctionnaire sur six est portée au minimum garanti

En fonction de la durée d'assurance, la pension perçue par les agents peut parfois subir une pénalité appelée décote ou au contraire bénéficier d'un bonus dénommé surcote. Les pensions dites « normales » sont celles qui ne sont ni décotées ni surcotées. Enfin, si le montant de la pension calculé selon les règles en vigueur est inférieur à un seuil appelé minimum garanti, alors l'agent percevra ce minimum, plus avantageux pour lui, à condition toutefois que l'agent ait atteint la durée d'assurance requise ou l'âge d'annulation de la décote, coïncidant avec l'âge limite.

En 2023, sur l'ensemble des nouvelles pensions des fonctionnaires, une sur sept est pénalisée par une décote, deux sur sept bénéficient d'une surcote et une sur six est portée au minimum garanti (**Figure 8**). Ces parts varient d'un versant à l'autre. Dans la FPE, les pensions qui bénéficient d'une surcote sont aussi nombreuses que celles dites « normales ». Les deux réunies couvrent trois pensions sur quatre. Dans la FPE, seul un agent sur vingt est au minimum garanti. Dans la FPT, un quart des nouveaux pensionnés perçoit le minimum garanti, et un autre quart bénéficie d'une surcote. Enfin, un nouveau retraité sur deux de la FPH perçoit sa pension « normale ». C'est dans ce versant que la proportion de pensions surcotées est la plus faible (17%, contre 29% tous versants confondus).

En 2023, tous motifs de départ confondus, la part des femmes bénéficiant d'une surcote et la part de celles pénalisées par une décote sont semblables à celles de l'ensemble des nouveaux pensionnés, tout comme la part de celles qui perçoivent le minimum garanti.

Les départs à la retraite dans la fonction publique en 2023

Figure 8 : Répartition des nouveaux pensionnés de droit direct par type de pension, selon leur versant, en 2023

en %

Pension	FPE*	FPT*	FPH*	Ensemble FP*	Femmes*
Surcotée	38	27	17	29	29
Normale	37	36	51	40	38
Décotée	20	10	10	14	15
Minimum garanti	5	27	22	17	18
Ensemble fonctionnaires	100	100	100	100	100

Sources : DGFIP-SRE et CNRACL. Traitement DGAFP-SDessi.

Champ : Pensions de droit direct versées par le SRE ou la CNRACL. Hors La Poste et Orange. Hors pensions militaires.

* Y compris motifs familiaux, fonctionnaires handicapés et invalidité.

Lecture : En 2023, 29 % des nouveaux pensionnés fonctionnaires ont bénéficié d'une surcote, tandis que 14 % ont subi une décote de leur pension.

Quatre départs à la retraite sur dix avec une surcote pour les postes sédentaires

Les nouveaux pensionnés dits « sédentaires » bénéficient plus souvent d'une surcote que ceux dits « actifs » ou « carrière longue » : respectivement 43 %, 13 % et 21 % (Figure 9). Les bénéficiaires de ces surcotes liquident tous leur retraite au-delà de 64 ans. Les pensions « normales » sont majoritaires pour les départs à la retraite anticipés, avec un départ avant 61 ans (59,6 ans en moyenne au titre de la catégorie active et 60,9 ans pour carrière longue), contre 63,1 ans pour une retraite « classique ».

Un cinquième des fonctionnaires qui liquident leur retraite pour carrière longue perçoit le minimum garanti. C'est davantage que parmi les nouveaux pensionnés « actifs » ou « sédentaires » (respectivement 12 % et 14 % des nouvelles pensions). Les parts des pensions décotées ou au minimum garanti sont proches, que ce soit pour les nouveaux pensionnés « sédentaires » ou « actifs » ; en revanche, les âges de départ sont nettement plus élevés pour les départs « classiques » : respectivement 63,0 ans contre 58,6 ans pour les pensionnés décotés, et 63,5 ans contre 61,2 ans pour les pensionnés au minimum garanti.

Figure 9 : Répartition des nouveaux pensionnés de droit direct par type de pension, selon le motif de départ à la retraite, en 2023

Pension	Poste sédentaire		Catégorie active		Carrière longue	
	Répartition (en %)	Âge moyen	Répartition (en %)	Âge moyen	Répartition (en %)	Âge moyen
Surcotée	43	64,6	13	64,1	21	64,2
Normale	24	63,1	57	59,6	58	60,9
Décotée	19	63,0	18	58,6	so	so
Minimum garanti	14	63,5	12	61,2	21	61,2
Ensemble fonctionnaires	100	63,8	100	60,2	100	61,7

Sources : DGFIP-SRE et CNRACL. Traitement DGAFP-SDessi.

Champ : Pensions de droit direct versées par le SRE ou la CNRACL. Hors La Poste et Orange. Hors pensions militaires.

so : Sans objet.

Lecture : En 2023, 43 % des nouveaux pensionnés fonctionnaires qui sont partis à la retraite suite à l'occupation d'un poste sédentaire ont bénéficié d'une surcote. Ils sont partis à 64,6 ans en moyenne.

Encadré 5 : Les dispositifs de décote, surcote et minimum garanti dans les régimes de retraite de la fonction publique

La réforme des retraites de 2003 a mis en place un double mécanisme de modulation de la pension en fonction de la durée d'assurance, tous régimes confondus, dans le but d'inciter les fonctionnaires à prolonger leur durée d'activité. Ainsi, le montant de la pension pourra être « décoté », c'est-à-dire minoré par rapport au calcul de base, ou au contraire « surcoté », soit majoré.

Le calcul de base du montant de la pension des fonctionnaires dépend de plusieurs paramètres :

- la durée de liquidation, égale à la durée de services réalisée en tant que fonctionnaire, augmentée des services militaires et éventuellement de bonifications et services validés,
- la durée de référence, qui correspond à la durée requise pour obtenir une pension complète,
- la durée d'assurance, qui est égale à la durée de liquidation augmentée des périodes d'activité relevant d'autres régimes et des majorations de durée d'assurance. C'est cette durée qui permet de calculer les coefficients de décote ou surcote.

Au moment de la liquidation de la retraite, un double calcul est effectué : le montant de la pension selon les règles en vigueur et celui issu du calcul du minimum garanti. L'agent percevra le montant qui lui sera le plus favorable, sous certaines conditions.

La décote

La décote, qui correspond à une minoration de la pension, est calculée en fonction du nombre de trimestres manquants pour atteindre soit l'âge d'annulation de la décote (AAD ; 67 ans dans le cas général), soit la durée nécessaire permettant d'obtenir le pourcentage maximum de la pension (172 trimestres dans le cas général, à compter de la génération 1968). Le taux de décote est fonction de ce qui est le plus avantageux pour le pensionné. À partir de 2020, il est de 1,25% par trimestre pour un maximum de 20 trimestres.

La décote ne s'applique pas aux pensions de certains agents, tels que ceux admis à la retraite pour invalidité ou au titre du handicap avec un taux d'incapacité permanente d'au moins 50%, ni aux pensions de réversion lorsque le fonctionnaire décède avant d'avoir pu liquider sa pension.

La surcote

La surcote est un coefficient de majoration qui accroît le montant de la pension pour tout trimestre supplémentaire travaillé au-delà de l'âge d'ouverture des droits à la retraite (AOD ; 64 ans pour les assurés nés à compter du 1^{er} janvier 1968) et du nombre de trimestres nécessaire pour obtenir le pourcentage maximum de la pension. Depuis le 1^{er} janvier 2009, ce coefficient est de 1,25% par trimestre supplémentaire travaillé pour l'ensemble des régimes, et ceci sans limite du nombre de trimestres (suppression de la limite à 20 trimestres par la loi du 9 novembre 2010).

Le mécanisme de surcote n'est pas ouvert aux militaires.

Le dispositif de surcote dans les régimes de la fonction publique est aujourd'hui parfaitement aligné sur celui du régime général.

Le minimum garanti

Calculé suivant un barème spécifique, le minimum garanti (MIGA) constitue un socle de retraite minimal attribué dès lors que le fonctionnaire a atteint l'AOD qui lui est applicable. Il sera attribué à l'agent s'il lui est plus favorable que le montant de la pension calculé selon les règles en vigueur.

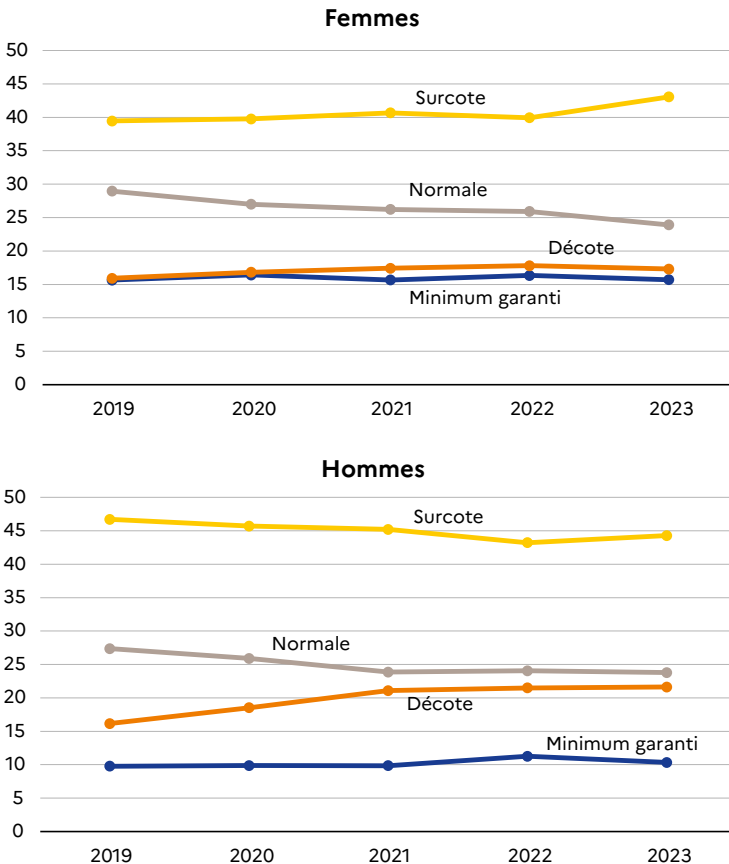
Depuis la réforme de 2010, le droit au MIGA n'est ouvert qu'aux assurés justifiant du nombre de trimestres d'assurance requis pour bénéficier d'une retraite à taux plein (172 trimestres à compter de la génération 1968) ou ayant atteint l'AAD (67 ans).

Une hausse de la part des pensions surcotées pour les femmes et des pensions décotées pour les hommes sur les postes sédentaires

Entre 2019 et 2023, parmi les départs à la retraite « classique », la part des nouvelles pensions dont le montant est égal au minimum garanti est stable, aussi bien pour les femmes que pour les hommes (de l'ordre de 16% pour les femmes et de 10% pour les hommes). Au contraire, celle des nouvelles pensions dites « normales », c'est-à-dire ni décotées ni surcotées et dont le montant répond aux règles en vigueur, est en baisse aussi bien pour les femmes que pour les hommes (Figure 10). Les reports sur les pensions décotées et surcotées se traduisent différemment pour les femmes et les hommes. Pour les femmes, la baisse de cinq points de la part des pensions « normales » profite principalement aux pensions surcotées, dont la part passe de 39% en 2019 à 43% en 2023. Chez les hommes, la diminution de la part des pensions « normales » (27% en 2019, contre 24% en 2023) se traduit différemment : la part des pensions décotées augmente de cinq points sur la période 2019-2023, pour atteindre 22% en 2023.

Figure 10 : Répartition des nouvelles pensions pour les fonctionnaires ayant occupé un poste sédentaire, par sexe, depuis 2019

en %



Sources : DGFIP-SRE et CNRACL. Traitement DGA/FP-SDessi.

Champ : Pensions de droit direct versées par le SRE ou la CNRACL. Hors La Poste et Orange. Hors pensions militaires.

Lecture : En 2019, 39 % des nouvelles pensions des femmes étaient surcotées. En 2023, c'est 43 % (respectivement 47 % et 44 % chez les hommes).

Sources, définitions et champ

Sources

Les agents de la fonction publique dépendent de différents régimes de retraite, en fonction principalement de leur statut et du versant auquel ils appartiennent. Les gestionnaires, composés du Service des retraites de l'État (SRE) et de la Caisse des dépôts et consignations (CDC), fournissent à la DGAFP les données nécessaires à l'établissement de cette étude.

Les fonctionnaires de l'État (FPE) ainsi que les magistrats et les militaires sont affiliés au régime des pensions civiles et militaires de retraite de l'État, qui est régi par les règles juridiques du code des pensions civiles et militaires de retraite (CPCMR). Ce régime intègre la retraite de base ainsi que la retraite complémentaire. Le SRE en assure la gestion.

Les fonctionnaires territoriaux (FPT) et hospitaliers (FPH) dépendent de la Caisse nationale de retraites des agents des collectivités locales (CNRACL), qui assure la retraite de base comme la retraite complémentaire. La CNRACL est gérée par la CDC.

Les ouvriers d'État civils sont affiliés à un régime spécial porté par le Fonds spécial des pensions des ouvriers des établissements industriels de l'État (FSPOEIE), géré également par la CDC.

Enfin, les agents contractuels de droit public des trois versants de la fonction publique sont affiliés, pour leur complémentaire obligatoire, à l'Institut de retraite complémentaire des agents non titulaires de l'État et des collectivités publiques (Ircantec), dont la CDC est le gestionnaire. Pour leur régime de base, ils dépendent du régime général, géré par la Caisse nationale d'assurance vieillesse (Cnav).

L'Ircantec est un régime de retraite complémentaire obligatoire qui couvre un champ plus étendu que les seuls contractuels de la fonction publique. Sont, entre autres, aussi concernés :

- les praticiens hospitaliers,
- les agents titulaires de la FPT et de la FPH occupant un emploi à temps non complet de moins de 28 heures par semaine (qui ne relèvent pas de la CNRACL),
- les agents titulaires sans droit à pension (TSD) qui quittent leur emploi sans remplir les conditions requises pour bénéficier d'une pension du régime de la fonction publique auprès duquel ils étaient affiliés,
- et les agents recrutés au moyen d'un contrat aidé par une personne morale de droit public.

Définitions

Âge d'annulation de la décote : âge auquel la retraite est automatiquement accordée sans décote, même si la durée d'assurance nécessaire est incomplète. Pour les générations 1958 et suivantes et hors catégorie active, il est de 67 ans, comme la limite d'âge.

Âge légal de départ à la retraite (ou âge d'ouverture des droits à la retraite) : âge auquel l'agent peut partir à la retraite et percevoir immédiatement sa pension. Pour les fonctionnaires de la catégorie sédentaire nés à partir de 1968, il est de 64 ans.

Durée d'assurance requise : nombre de trimestres nécessaires pour bénéficier d'une pension à taux plein, c'est-à-dire sans décote. Pour les fonctionnaires de la catégorie sédentaire nés à partir de 1965, elle est de 172 trimestres soit 43 ans.

Limite d'âge : un fonctionnaire est admis d'office à la retraite à partir d'un âge appelé « limite d'âge ». Pour les fonctionnaires de la catégorie sédentaire nés à partir de 1955, il est de 67 ans.

Champ

Dans une optique de ressources humaines, seules les pensions de droit direct, pour les agents ayant cotisé, ont été prises en compte dans le présent article. Ainsi, les pensions de droit dérivé ne sont pas comptabilisées. De même, les pensionnés de La Poste et d'Orange ne sont pas pris en compte, car les agents encore en poste dans ces entités ne sont plus comptabilisés dans les effectifs de la fonction publique.

Enfin, concernant les nouvelles pensions de l'Ircantec, leur champ est restreint aux seuls agents encore en poste dans la fonction publique moins de un an avant la liquidation de leur retraite.

Pour en savoir plus

- Service des retraites de l'État (2024), *Les chiffres clés des retraites de l'État*.
<https://retraitesdeletat.gouv.fr/professionnels/donnees-statistiques/stats-fp-e>
- Caisse des dépôts et consignations (2024), *Open data CNRACL et Ircantec*.
<https://opendata.caissedesdepots.fr/explore/?sort=modified&refine.theme=Politiques+ Sociales&refine.theme=Retraite>
- Direction du budget (2023), *Rapport sur les pensions de retraite de la fonction publique, annexe au projet de loi de finances pour 2024*.
<https://www.budget.gouv.fr/documentation/documents-budgetaires/exercice-2024/le-projet-de-loi-de-finances-et-les-documents-annexes-pour-2024/jaunes-budgetaires-2024>

Les rémunérations dans la fonction publique

Les rémunérations dans la fonction publique en 2022

L'évolution des rémunérations dans la fonction publique en 2022

Les rémunérations dans la fonction publique en 2022

Christophe DIXTE¹
Mélissa GUITON²
Gwendoline VOLAT³

Dans l'ensemble de la fonction publique, en 2022, le salaire brut mensuel moyen par agent en équivalent temps plein s'élève à 3121 euros. Déduction faite des prélèvements sociaux, le salaire net mensuel moyen dans l'ensemble de la fonction publique s'établit à 2527 euros.

La part moyenne des primes et indemnités dans le salaire brut des fonctionnaires est de 24,4% dans l'ensemble de la fonction publique. Une fois les contributions et cotisations sociales déduites, les fonctionnaires perçoivent un salaire net moyen de 2598 euros mensuels en 2022.

Le salaire net en équivalent temps plein des femmes est en moyenne inférieur de 10,5% à celui des hommes.

Les 1% les mieux rémunérés de la fonction publique perçoivent plus de 7206 euros net par mois et en moyenne 9217 euros.

Par versant, le salaire net mensuel moyen en équivalent temps plein s'établit à 2743 euros dans la fonction publique de l'État, à 2145 euros dans la fonction publique territoriale et à 2734 euros dans la fonction publique hospitalière.

La dispersion des salaires, mesurée par le rapport interdécile, est plus étendue dans la fonction publique de l'État. En revanche, les écarts se creusent davantage dans le haut de la distribution dans la fonction publique hospitalière avec les rémunérations élevées des praticiens hospitaliers.

En 2022, le salaire net moyen de la fonction publique s'établit à 2527 euros mensuels

En 2022, le salaire brut mensuel moyen pour l'ensemble des agents, y compris les bénéficiaires de contrats aidés, s'élève à 3121 euros en équivalent temps plein⁴ (EQTP) [Voir Sources, avertissement et définitions]. Il est de 3404 euros dans la fonction publique de l'État (FPE), 2640 euros dans la fonction publique territoriale (FPT) et 3358 euros dans la fonction publique hospitalière (FPH) [Voir Données complémentaires].

Déduction faite des prélèvements sociaux à la source (cotisations sociales, CSG et CRDS), le salaire net mensuel moyen pour l'ensemble des agents, y compris les bénéficiaires de contrats aidés, s'élève à 2527 euros dans la fonction publique (**Figure 1**). À titre de comparaison, le salaire net mensuel moyen des salariés du secteur privé s'élève à 2630 euros en 2022 (**Encadré 1**). Le taux de cotisation est en moyenne de 19,0% pour les agents de la fonction publique. Le taux moyen diffère suivant le statut des agents : pour les contractuels, les contributions et cotisations représentent en moyenne 19,7% de leur salaire brut, alors que, pour les fonctionnaires, elles en représentent 18,8%, car les primes des fonctionnaires sont soumises à des cotisations retraite à des taux inférieurs.

1. Direction de la recherche, des études, de l'évaluation et des statistiques (Drees).

2. Direction générale des collectivités locales (DGCL).

3. SDessi-DGAFP.

4. Toutes les rémunérations sont mesurées en EQTP.

Les rémunérations dans la fonction publique

Les fonctionnaires, qui représentent les trois quarts des effectifs en EQTP de la fonction publique⁵, perçoivent en moyenne 2 598 euros net par mois. Les fonctionnaires de catégorie C représentent un tiers de l'ensemble des agents et perçoivent un salaire net mensuel moyen de 2 004 euros. Le salaire net moyen des fonctionnaires de catégorie A – trois agents de la fonction publique sur dix – s'élève à 3 181 euros par mois. Enfin, celui des fonctionnaires de catégorie B vaut 2 518 euros. La dispersion des salaires est plus importante parmi les fonctionnaires de catégorie A, car leur carrière salariale est plus étendue. Le salaire net mensuel moyen des contractuels est inférieur à celui des fonctionnaires, et atteint 2 014 euros. La dispersion des salaires des contractuels est importante, notamment car le premier décile de rémunération est bas (10% des contractuels perçoivent moins de 1 358 euros net par mois) [Voir Données complémentaires].

Figure 1 : Salaires nets mensuels en 2022 dans la fonction publique
en euros

Ensemble FP	Structure des effectifs en EQTP (en %)	Salaire moyen	Salaire médian	1 ^{er} décile	1 ^{er} quartile	3 ^e quartile	9 ^e décile
Ensemble	100	2 527	2 261	1 548	1 834	2 876	3 665
FPE	42	2 743	2 544	1 531	2 024	3 189	3 984
FPT	36	2 145	1 947	1 496	1 680	2 359	2 992
FPH	22	2 734	2 350	1 753	1 985	2 912	3 823
Fonctionnaires	73	2 598	2 381	1 710	1 968	2 967	3 678
<i>dont catégorie A</i>	30	3 181	2 953	2 149	2 481	3 577	4 445
<i>dont catégorie B</i>	15	2 518	2 436	1 955	2 176	2 788	3 167
<i>dont catégorie C</i>	27	2 004	1 928	1 573	1 736	2 175	2 499
Contractuels	22	2 014	1 771	1 358	1 501	2 190	2 879
Autres catégories et statuts ⁽¹⁾	5	3 922	2 892	1 896	2 260	4 974	7 634
Ensemble, hors bénéficiaires de contrats aidés	99	2 533	2 266	1 558	1 840	2 880	3 669
Bénéficiaires de contrats aidés	1	1 405	1 336	1 242	1 309	1 409	1 580
Femmes	65	2 427	2 212	1 530	1 808	2 772	3 455
Hommes	35	2 711	2 362	1 588	1 888	3 087	4 097
Moins de 30 ans	11	1 906	1 813	1 369	1 541	2 154	2 492
30-39 ans	20	2 306	2 136	1 534	1 785	2 542	3 089
40-49 ans	28	2 578	2 401	1 639	1 934	2 916	3 608
50-59 ans	31	2 711	2 423	1 635	1 925	3 161	3 979
60 ans et plus	9	3 011	2 543	1 603	1 946	3 497	4 837

Source : Siasp, Insee. Traitements Drees, DGCL-DESL, DGAFP-SDessi.

Champ : France (hors Mayotte), y compris bénéficiaires de contrats aidés, en équivalent temps plein mensualisé. Hors militaires, hors assistants maternels et familiaux, hors apprentis, hors internes et externes des hôpitaux publics.

(1) Les « Autres catégories et statuts » regroupent principalement : dans la FPE, les enseignants de l'enseignement privé sous contrat et les ouvriers d'État ; dans la FPT, les collaborateurs de cabinet ; dans la FPH, le personnel médical.

Lecture : Le salaire net moyen dans la fonction publique est de 2 527 euros, et le salaire médian de 2 261 euros.

Encadré 1 : Comparaison des salaires entre les secteurs public et privé

Le champ de suivi des salaires du secteur privé comprend l'ensemble des salariés des entreprises privées et publiques. Sont exclus les apprentis, les stagiaires, les salariés agricoles et les salariés des particuliers employeurs.

La comparaison directe des salaires entre les secteurs public et privé est délicate pour plusieurs raisons.

Tout d'abord, les pratiques salariales des employeurs ne sont pas les mêmes, si bien que la composition des salaires bruts n'est pas directement comparable entre public et privé (en ce qui concerne les primes, notamment). Il existe également une différence dans le passage du salaire brut au salaire net liée à des différences dans les taux de prélèvements sociaux sur les salaires bruts.

5. Hors militaires, apprentis, internes, assistants maternels et familiaux. À l'inverse, les bénéficiaires de contrats aidés sont inclus.

Les rémunérations dans la fonction publique en 2022

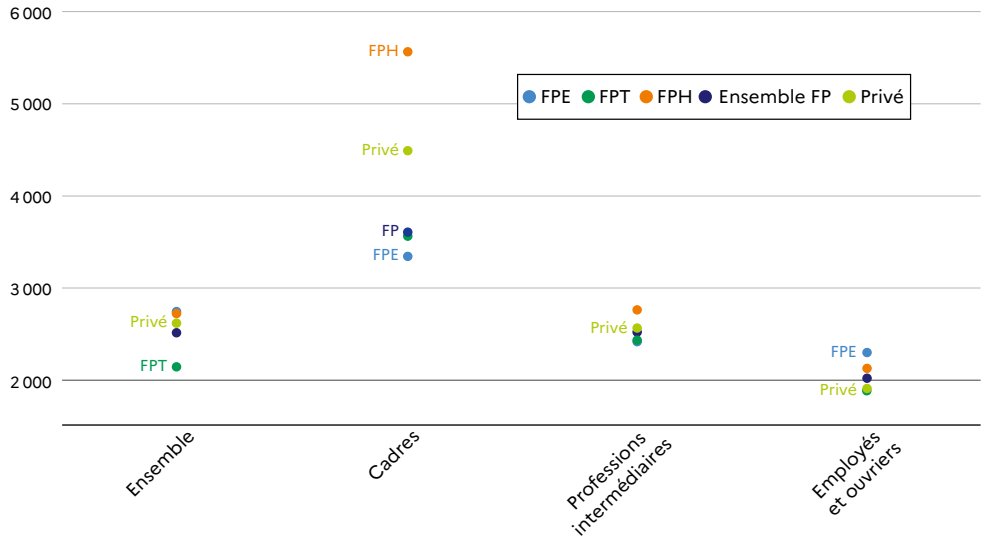
Les conditions de travail et d'emploi peuvent différer fortement, notamment en matière de contraintes (astreintes, temps de travail par équivalent temps plein, etc.), par exemple en raison des congés, du travail de nuit ou le dimanche, mais aussi en matière de durée d'activité pour l'ouverture des droits à la retraite.

La comparaison des salaires entre les secteurs public et privé constitue donc un exercice à considérer avec prudence. En effet, les écarts salariaux observés sont en grande partie attribuables aux différences entre les structures de qualification et d'âge des deux secteurs. Des analyses plus approfondies, notamment de type économétrique (à profil identique sur des variables de contrôle souvent qualifiées de « 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.

En 2022, le salaire net mensuel moyen des salariés du secteur privé s'élève à 2 630 euros (**Figure**). Il est plus élevé en moyenne que dans la fonction publique. La dispersion des salaires est plus importante dans le privé : le salaire net moyen du neuvième décile est égal à 2,9 fois celui du premier décile, contre 2,4 dans la fonction publique. Jusqu'au septième décile de l'échelle salariale, les salaires dans le secteur privé sont inférieurs à ceux observés dans la fonction publique. Les salaires des trois premiers déciles de la fonction publique sont ainsi supérieurs de 8 à 10% à ceux du secteur privé. Au niveau du septième décile, les salaires sont relativement proches. Les écarts dans la distribution se creusent ensuite au profit du secteur privé : le niveau de salaire caractérisant le huitième décile dans la fonction publique est inférieur de 3% à celui du privé ; l'écart est de 12% pour le neuvième décile et de 28% pour le dernier centile.

Figure : Salaires nets mensuels moyens par catégorie socioprofessionnelle dans les trois versants de la fonction publique, en 2022

en euros



Source : Base Tous salariés. Traitements Insee, Drees, DGCL-DESL, DGAFP-SDessi.

Champ : France (hors Mayotte).

Champ pour le privé : Salariés du privé et des entreprises publiques, y compris bénéficiaires de contrats aidés, en équivalent temps plein mensualisé. Sont exclus les apprentis, les stagiaires, les salariés agricoles et les salariés des particuliers employeurs.

Champ pour la fonction publique : Y compris bénéficiaires de contrats aidés, en équivalent temps plein mensualisé. Hors militaires, hors assistants maternels et familiaux, hors apprentis, hors internes et externes des hôpitaux publics.

Note : La nomenclature des catégories socioprofessionnelles utilisée est la PCS-Insee.

Lecture : En 2022, le salaire net mensuel moyen en EQTP est de 2 527 euros dans la fonction publique et de 2 630 euros dans le secteur privé.

Les rémunérations dans la fonction publique

Les cadres et professions intellectuelles supérieures (au sens de la nomenclature des professions et catégories socioprofessionnelles de l'Insee – PCS-Insee), qui représentent plus d'un cinquième des salariés des secteurs privé comme public, ont un salaire net mensuel moyen supérieur dans le secteur privé (4 489 euros, contre 3 611 euros dans la fonction publique). Les employés et ouvriers représentent 57% des effectifs dans le secteur privé, contre 46% dans la fonction publique. Ils sont en moyenne mieux rémunérés dans la fonction publique (2 031 euros, contre 1 913 euros dans le privé). La différence est plus marquée dans la FPE, où le salaire moyen de cette catégorie socioprofessionnelle s'élève à 2 312 euros. Par exemple, le salaire des fonctionnaires des corps de la Police nationale et de l'administration pénitentiaire est nettement plus élevé (2 774 euros mensuels), du fait de sujétions particulières.

L'écart de salaire entre les femmes et les hommes est plus élevé dans le secteur privé (14,1% en EQTP) que dans la fonction publique (10,5%). L'écart salarial entre femmes et hommes reflète en premier lieu l'effet de la ségrégation professionnelle et des inégalités qui l'accompagnent : la structure des emplois par secteur d'activité, taille d'entreprise, âge, catégorie socioprofessionnelle et condition d'emploi n'est par exemple pas la même pour les femmes et pour les hommes. À poste comparable, c'est-à-dire à profession identique exercée au sein d'un même établissement employeur, l'écart de salaire moyen en EQTP entre les femmes et les hommes se réduit à 4,0% dans le secteur privé en 2022. Pour autant, cet écart résiduel ne peut pas s'interpréter comme une mesure de l'ampleur des discriminations salariales entre femmes et hommes, du fait de différences de caractéristiques non observables dans les sources administratives sur les salaires (ancienneté, expérience, niveau de responsabilités et tâches effectuées, etc.).

Le salaire net en équivalent temps plein des femmes est inférieur de 10,5% à celui des hommes

Le niveau moyen de rémunération des femmes en EQTP est inférieur de 10,5% en moyenne à celui des hommes (2 427 euros contre 2 711 euros), un écart qui baisse continuellement depuis 2013 (Voir données complémentaires). Le salaire en EQTP permet de comparer des salaires pour une quantité de travail équivalente : ne sont pas prises en compte ici les différences de temps de travail (notamment le recours plus ou moins fréquent au temps partiel), qui contribuent également aux écarts de revenus entre femmes et hommes.

Les femmes ont plus fréquemment des parcours professionnels comportant des périodes de travail à temps partiel et/ou des interruptions de carrière qui pèsent sur leurs trajectoires salariales. Ainsi, alors qu'il y a peu d'écart sexué de salaire entre les agents de moins de 30 ans, un écart en défaveur des femmes apparaît et progresse au fil des tranches d'âge supérieures : 5,5% pour les 30-40 ans, 9,4% pour les 40-50 ans et 11,7% pour les 50-60 ans. Les femmes occupent aussi plus souvent les postes les moins rémunérateurs : parmi les 10% de salariés les moins rémunérés, 70% sont des femmes (contre 65% des effectifs en EQTP) [Figure 2]. Leur part diminue progressivement avec l'élévation dans l'échelle salariale : elles ne sont que 49% parmi les 10% de salariés les mieux rémunérés. Par ailleurs, même lorsqu'elles se trouvent dans le dernier décile de rémunération, elles perçoivent un salaire net moyen moins élevé que celui des hommes (4 895 euros contre 5 226 euros, soit un écart de 6,3%). Cette différence s'explique en partie par une moindre présence des femmes dans le dernier centile de rémunération : elles représentent 39% des 1% les mieux rémunérés (Encadré 2).

Au sein de la fonction publique, l'écart de rémunération est plus fort dans la FPH (18,3%) en raison d'un écart important dans les hôpitaux publics : 18,8%, alors qu'il n'est que de 1,7% dans les établissements médico-sociaux. Viennent ensuite la FPE (13,1%) et la FPT (7,9%).

La majeure partie de l'écart de salaire moyen entre les femmes et les hommes résulte des différences de positions professionnelles. Dans la FPE, à profil identique – c'est-à-dire à âge, qualification (approchée ici par le grade et la catégorie), statut, travail à temps partiel ou non et type d'employeur (EPA ou ministère) identiques –, les femmes perçoivent en moyenne 3,0% de moins que les hommes.

Dans la FPT, à profil identique, c'est-à-dire à niveau de qualification donné (approché ici par le grade et la catégorie), le statut, le type ainsi que la taille de la collectivité employeuse et l'ancienneté (approchée ici par l'âge), les femmes perçoivent en moyenne un salaire inférieur de 4,8% à celui des hommes en 2022. Ce taux est inchangé par rapport à 2021.

Les rémunérations dans la fonction publique en 2022

Figure 2 : Part des femmes dans la distribution des salaires nets mensuels moyens et niveau moyen selon le sexe et le décile dans la fonction publique, en 2022

en %

	Part des femmes	Niveau de salaire des femmes (en euros)	Niveau de salaire des hommes (en euros)	Écart
1 ^{er} décile (D1)	70	1 410	1 411	- 0,1
2 ^e décile	68	1 657	1 657	0,0
3 ^e décile	68	1 833	1 834	0,0
4 ^e décile	68	1 996	1 997	- 0,1
Médiane	66	2 168	2 169	0,0
6 ^e décile	67	2 360	2 360	0,0
7 ^e décile	66	2 582	2 584	- 0,1
8 ^e décile	64	2 880	2 881	0,0
9 ^e décile	60	3 320	3 332	- 0,3
10 ^e décile (D10)	49	4 895	5 226	- 6,3

Source : Siasp, Insee. Traitements Drees, DGCL-DESL, DGAFP-SDessi.

Champ : France (hors Mayotte), y compris bénéficiaires de contrats aidés, en équivalent temps plein mensualisé. Hors militaires, hors assistants maternels et familiaux, hors apprentis, hors internes et externes des hôpitaux publics.

Lecture : En 2022, parmi les 10 % de salariés les plus rémunérés (D10), 49 % sont des femmes. Le salaire net mensuel moyen de ces dernières est de 4 895 euros, contre 5 226 euros pour les hommes du dernier décile, soit un écart de 6,3 %.

Dans la FPH, à statut, âge, grade, catégorie hiérarchique et type d'établissement identiques, les femmes perçoivent 4,2% de moins que les hommes, un écart en augmentation de 0,2 point par rapport à 2021.

Ces écarts de rémunération à profil identique dans les trois versants de la fonction publique ne peuvent cependant pas s'interpréter comme une mesure des différences de salaire entre femmes et hommes à poste de travail égal. Une partie des écarts résiduels provient en effet de caractéristiques non observées (ancienneté, expérience, tâches effectuées, etc.).

Encadré 2 : Les hautes rémunérations dans la fonction publique

Au titre de l'article 37 de la loi n° 2019-828 du 6 août 2019 de transformation de la fonction publique et de l'article L 716-1 du code général de la fonction publique, le Gouvernement remet au Parlement un rapport avec des données sur les plus hautes rémunérations dans la fonction publique. Ce rapport s'intéresse aux agents les mieux payés dans l'ensemble de la fonction publique, mais aussi aux dix agents les mieux payés par employeur public (11 départements ministériels, environ 360 collectivités territoriales de plus de 40000 habitants et environ 100 hôpitaux dotés d'un budget de plus de 200 millions d'euros en 2023).

Les 1% les mieux rémunérés en 2022

En 2022, au sein de la fonction publique, 1% des agents, correspondant à 49700 emplois équivalent temps plein, perçoivent un salaire net supérieur à 7206 euros par mois. La rémunération nette moyenne des salariés de ce premier centile atteint 9217 euros (**Figure 1**). Alors que les salaires sont plus élevés dans la FPE jusqu'au neuvième décile, les seuils des derniers centiles de salaires sont plus hauts dans la FPH. Ainsi, les 1% des agents les mieux rémunérés de la FPH perçoivent plus de 9034 euros, contre 6931 euros dans la FPE.

Alors que les femmes occupent 65% des emplois dans la fonction publique, leur part n'est que de 39% dans le dernier centile des rémunérations, mais elle a augmenté de six points par rapport à 2016 (**Figure 2**). Les postes du dernier centile sont en général occupés par des salariés en fin de carrière : un tiers des agents dans le dernier centile sont âgés de 60 ans et plus, alors qu'ils ne représentent que 9% des effectifs de la fonction publique.

Les rémunérations dans la fonction publique

Figure 1 : Salaires moyens et médians des agents dans le dernier centile des rémunérations, en 2022
en euros

	Limite inférieure du dernier centile	Salaire net moyen du dernier centile	Salaire net médian du dernier centile
Versants			
FPE	6 931	8 885	8 070
FPT	5 112	6 275	5 758
FPH	9 034	11 310	10 370
Ensemble	7 206	9 217	8 408

Source : Siasp, Insee. Traitements Drees, DGCL-DESL, DGAFP-SDessi.

Champ : France (hors Mayotte), y compris bénéficiaires de contrats aidés, en équivalent temps plein mensualisé. Hors militaires, hors assistants maternels et familiaux, hors apprentis, hors internes et externes des hôpitaux publics.

Lecture : En 2022, dans la FP, 1 % des agents occupent un poste doté d'un salaire net mensuel en équivalent temps plein supérieur à 7 206 euros. La rémunération moyenne de ces agents est égale à 9 217 euros et, parmi eux, la moitié a une rémunération supérieure à 8 408 euros.

Figure 2 : Caractéristiques des agents en fonction de leur niveau de rémunération dans la fonction publique, en 2022
en %

	Ensemble de la fonction publique	Les 10 % les mieux rémunérés	Les 1 % les mieux rémunérés
Sexe			
Femmes	65	49	39
Hommes	35	51	61
Statut			
Fonctionnaires	73	74	35
Contractuels	22	9	7
Autres statuts ⁽¹⁾	5	16	58
Âge			
Moins de 40 ans	32	11	12
40-49 ans	28	26	20
50-54 ans	16	21	16
55-59 ans	15	22	20
60-64 ans	8	16	22
65 ans et plus	1	4	9

Source : Siasp, Insee. Traitements Drees, DGCL-DESL, DGAFP-SDessi.

Champ : France (hors Mayotte), y compris bénéficiaires de contrats aidés, en équivalent temps plein mensualisé. Hors militaires, hors assistants maternels et familiaux, hors apprentis, hors internes et externes des hôpitaux publics.

(1) La catégorie « Autres statuts » comprend notamment les praticiens hospitaliers (médecins, pharmaciens, etc.).

Lecture : En 2022, dans l'ensemble de la fonction publique, on compte 35 % d'hommes ; ils représentent 51 % des 10 % les mieux rémunérés et 61 % des 1 % les mieux rémunérés.

Bien qu'elle n'ait pas d'existence juridique définie dans le statut général des fonctionnaires, la notion de catégorie « A+ » est fréquemment utilisée pour distinguer les corps et emplois fonctionnels de l'encadrement supérieur au sein de la catégorie hiérarchique A.

En 2022, 10% des agents classés en catégorie A+ sont présents dans le dernier centile de rémunération (**Figure 3**), et perçoivent donc un salaire net supérieur à 7 206 euros par mois. Dans la FPE, 97% des corps et emplois à la décision du Gouvernement sont rémunérés au-delà de ce niveau. À l'opposé, parmi les agents de catégorie A+ de la FPE, les maîtres de conférences, les chercheurs, les enseignants-chercheurs et les inspecteurs de l'enseignement (regroupés sous « Enseignement supérieur, recherche et assimilés ») sont beaucoup plus rares (1%) à percevoir un salaire mensuel supérieur à 7 206 euros.

Parmi les agents présents dans le dernier centile de rémunérations, 79% n'appartiennent pas à la catégorie A+, notamment parce qu'ils n'ont pas le statut de fonctionnaire. C'est le cas notamment des praticiens hospitaliers (personnels médicaux classés dans « Autres statuts »), dont plus du tiers des postes ont une rémunération nette supérieure à 7 206 euros par mois. Leur salaire net moyen s'élève à 6 663 euros mensuels.

Les rémunérations dans la fonction publique en 2022

Figure 3 : Principaux corps et emplois dans le dernier centile de rémunération de la fonction publique, en 2022
en %

	Salaire net moyen en EQTP de l'ensemble des postes (en euros)	Part de l'effectif dont la rémunération est dans le dernier centile de la FP	Part parmi les agents du dernier centile de la FP
Catégorie A+	4 865	10	21
Fonction publique de l'État (FPE)	4 724	8	16
Encadrement supérieur et emplois de direction, dont :	6 711	39	9
<i>Corps et emplois à la décision du Gouvernement (décret de 1985 et assimilés)</i>	10 814	97	1
<i>Autres emplois et corps de direction</i>	7 935	65	4
<i>Encadrement supérieur de la FPE</i>	5 952	24	4
Inspection, contrôle et expertise	5 837	21	5
Enseignement supérieur, recherche et assimilés	4 163	1	1
Fonction publique territoriale (FPT)	5 491	13	3
Emplois de direction	6 982	49	1
Encadrement supérieur	5 588	11	1
Médecins territoriaux	4 912	5	0
Fonction publique hospitalière (FPH)	6 600	36	3
Emplois de direction	6 609	36	3
Encadrement supérieur	6 098	33	0
Hors A+	2 477	1	79
Ingénieurs et cadres de l'aviation civile de la FPE	6 376	40	5
Praticiens hospitaliers de la FPH	6 663	38	53
Non ventilé ⁽¹⁾	2 411	0	21

Source : Siasp, Insee. Traitements Drees, DGCL-DESL, DGAFP-SDessi.

Champ : France (hors Mayotte), y compris bénéficiaires de contrats aidés, en équivalent temps plein mensualisé. Hors militaires, hors assistants maternels et familiaux, hors apprentis, hors internes et externes des hôpitaux publics.

(1) Les emplois appartenant au dernier centile de rémunérations, qui sont regroupés dans la catégorie « Non ventilé » sont soit des emplois très spécifiques occupés par un faible nombre de personnes, soit des cas rares non représentatifs des rémunérations de l'ensemble de leur corps ou catégorie.

Lecture : 38 % des praticiens hospitaliers ont une rémunération mensuelle nette supérieure à 7 206 euros (seuil du dernier centile). Ils représentent 53 % des agents dont la rémunération est supérieure à ce seuil. Par ailleurs, ils représentent 1 % du total des agents de la FP en EQTP (chiffre non présent sur cette figure).

Les dix plus hautes rémunérations par employeur public en 2023

L'information sur les dix plus hautes rémunérations des employeurs est obtenue via une enquête. Sa collecte est réalisée auprès des départements ministériels pour la FPE, auprès des collectivités territoriales et EPCI à fiscalité propre de plus de 40 000 habitants pour la FPT, et enfin auprès des établissements hospitaliers dotés d'un budget de plus de 200 millions d'euros pour la FPH. Ce champ ne couvre donc pas l'intégralité des employeurs publics.

En 2023, la masse salariale des dix plus hautes rémunérations brutes versées par les départements ministériels s'élève en moyenne à 2,0 millions d'euros (Figure 4). La part des femmes y est de 25 %.

Pour les collectivités territoriales et EPCI à fiscalité propre de plus de 40 000 habitants, la moyenne des dix plus hautes rémunérations brutes atteint 0,8 million d'euros en 2023, en baisse par rapport à l'année 2022 en raison de l'élargissement du champ aux collectivités territoriales et EPCI à fiscalité propre de plus de 40 000 habitants (contre 80 000 habitants auparavant). La part des femmes parmi les dix plus hautes rémunérations y est de 43 %. Pour les établissements hospitaliers dotés d'un budget de plus de 200 millions d'euros, la moyenne des dix plus hautes rémunérations brutes s'élève à 1,7 million d'euros. La part des femmes y est de 27 %.

Les rémunérations dans la fonction publique

Figure 4 : Synthèse des publications par les employeurs de leurs dix plus hautes rémunérations brutes, en 2023
en euros

	Moyenne de la somme des dix plus hautes rémunérations brutes par employeur	Soit un salaire brut mensuel moyen	Part des femmes ⁽²⁾ (en %)
FPE : départements ministériels ⁽¹⁾	2 015 873	16 799	25
FPT : collectivités territoriales et EPCI à fiscalité propre de plus de 40 000 habitants ⁽¹⁾	801 973	6 683	43
FPH : établissements hospitaliers dotés d'un budget de plus de 200 millions d'euros ⁽¹⁾	1 739 924	14 499	27

Sources : DGAFP-SDessi ; DGCL-DESL ; Siasp, Insee. Traitement DGAFP-SDessi.

Champ : Agents (y compris militaires) en poste en France.

(1) Les statistiques sont calculées sur les 11 départements ministériels, les 699 collectivités territoriales et EPCI (sur 733) et les 101 établissements hospitaliers (sur 116) ayant communiqué leur publication à la date du 31/08/2024. Le champ des collectivités territoriales et EPCI a été modifié : sont désormais aussi concernées celles de plus de 40 000 habitants (contre 80 000 auparavant).

(2) Les données administratives de la base Siasp de l'année n-1 ont été utilisées pour corriger la non-réponse pour la FPH et la FPT. En effet, une étude méthodologique sur les données 2020 a montré que les répondants à l'enquête ont une proportion plus élevée de femmes parmi leurs dix plus hautes rémunérations que les non-répondants. Sur les données 2023, ce redressement modifie l'indicateur de la FPH, qui passe de 28 % à 27 % après correction de la non-réponse, et l'indicateur FPT, qui passe de 42 % à 43 %.

Lecture : En 2023, la moyenne de la somme des dix plus hautes rémunérations versées par les collectivités territoriales et EPCI à fiscalité propre de plus de 40 000 habitants est de 801 973 euros, soit un salaire brut mensuel moyen de 6 683 euros. La part moyenne des femmes parmi les dix plus hautes rémunérations est de 43 %.

Les agents de la FPE sont en moyenne mieux rémunérés que ceux des autres versants

Le salaire net moyen dans la FPE est de 2 743 euros par mois; viennent ensuite ceux de la FPH, avec 2 734 euros par mois, et de la FPT, avec 2 145 euros par mois (**Figure 3**). Ces écarts traduisent essentiellement des différences de structure d'emploi, notamment de répartition par catégorie statutaire. Ainsi, la FPE se caractérise par une proportion plus importante de fonctionnaires de catégorie A (49%) par rapport à la FPH et à la FPT (respectivement 28% et 10%), ce qui augmente le salaire moyen de l'ensemble de ces agents. Dans la FPH, le salaire moyen est porté par le personnel médical, dont la rémunération est plus élevée que celle des fonctionnaires de catégorie A. Pour les fonctionnaires de catégorie B, en particulier ceux de la FPH et de la FPT, les niveaux de salaire ne sont pas comparables avec ceux des années précédentes en raison du reclassement de la catégorie C à la catégorie B des auxiliaires de puériculture et des aides-soignantes. En effet, les agents reclassés ont des salaires en moyenne plus élevés que ceux des autres agents de leur ancienne catégorie et plus bas que ceux des autres agents de leur nouvelle catégorie. Ainsi, pour les fonctionnaires de catégorie B, les salaires nets mensuels moyens varient de 2 422 euros pour la FPT à 2 474 euros pour la FPH et à 2 632 euros pour la FPE. Les fonctionnaires de catégorie C dans la FPE (2 161 euros) sont mieux rémunérés en moyenne que ceux des autres versants, notamment car ils intègrent les personnels de surveillance de l'administration pénitentiaire, rémunérés sur des grilles indiciaires spécifiques et qui perçoivent des primes particulières liées à leur activité.

Les salaires nets moyens des contractuels dans la FPE sont supérieurs à ceux observés dans les autres versants, avec 2 080 euros mensuels, contre 2 035 euros dans la FPH et 1 923 euros dans la FPT.

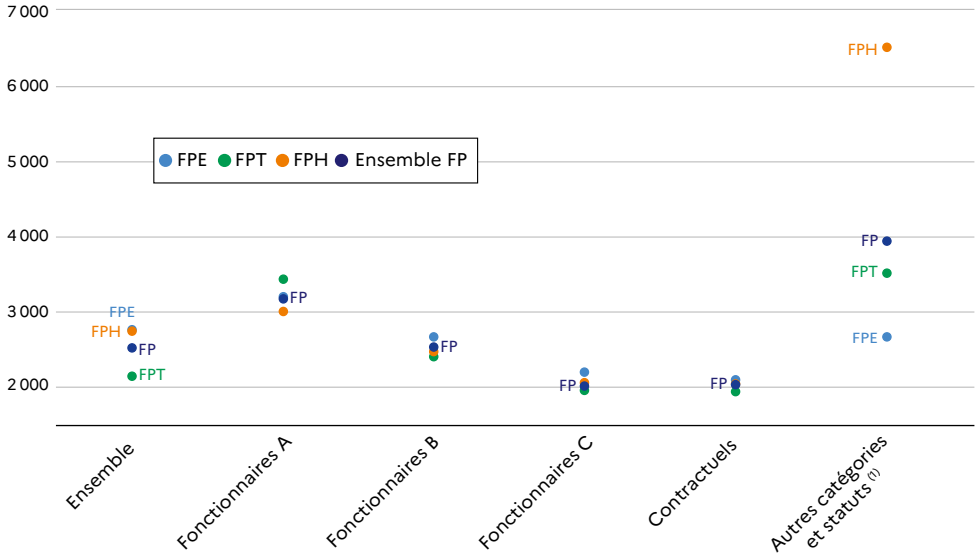
L'hétérogénéité des salaires dans les «Autres catégories et statuts» s'explique par la diversité des postes regroupés en fonction du versant. Dans la FPH, il s'agit des personnels médicaux, à savoir les agents publics médecins, chirurgiens-dentistes ou pharmaciens des établissements publics de santé, percevant un salaire net moyen en EQTP de 6 501 euros. Dans la FPT, il s'agit essentiellement de collaborateurs de cabinet⁶, avec un salaire moyen de 3 732 euros. Dans la FPE, les enseignants des établissements privés sous contrat constituent 85% de cette catégorie et perçoivent en moyenne 2 587 euros mensuels. Le salaire net moyen des ouvriers de l'État (12% des effectifs en EQTP) est de 2 899 euros.

6. Proches des élus locaux, les collaborateurs de cabinet sont les personnes que l'autorité territoriale peut recruter librement pour former son cabinet. Il s'agit d'agents contractuels de droit public ou de fonctionnaires en détachement.

Les rémunérations dans la fonction publique en 2022

Figure 3 : Salaires nets mensuels moyens par catégorie hiérarchique et statut dans les trois versants de la fonction publique, en 2022

en euros



Source : Siasp, Insee. Traitements Drees, DGCL-DESL, DGAFP-SDessi.

Champ : France (hors Mayotte), y compris bénéficiaires de contrats aidés, en équivalent temps plein mensualisé. Hors militaires, hors assistants maternels et familiaux, hors apprentis, hors internes et externes des hôpitaux publics.

(1) Les « Autres catégories et statuts » regroupent principalement, dans la FPE, les enseignants de l'enseignement privé sous contrat et les ouvriers d'État ; dans la FPT, les collaborateurs de cabinet ; dans la FPH, le personnel médical (médecins, odontologistes et pharmaciens).

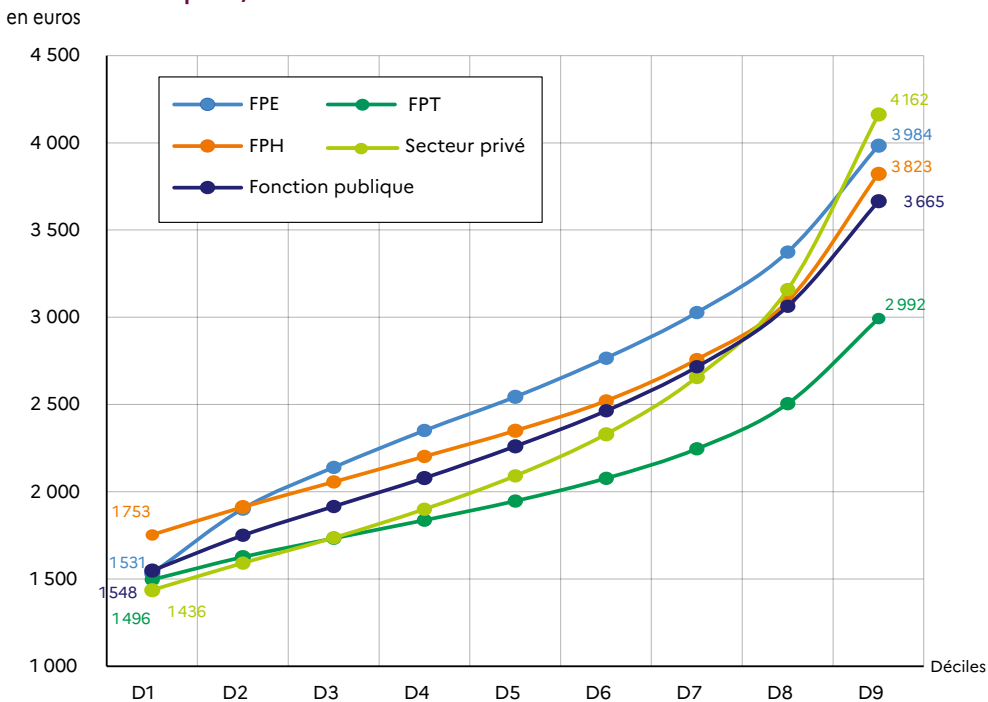
Lecture : En 2022, le salaire net mensuel moyen en EQTP est de 2 743 euros dans la FPE, 2 734 euros dans la FPH, 2 145 euros dans la FPT, et 2 527 euros pour l'ensemble de la fonction publique.

La dispersion des salaires, mesurée par l'écart interdécile, est plus importante dans la FPE

Le salaire net médian (D5), qui partage en deux groupes d'effectifs égaux les salariés en fonction de leur niveau de salaire, s'élève à 2 261 euros en 2022 dans la fonction publique, contre 2 091 euros dans le secteur privé. La hiérarchie interservants est la même que pour le salaire moyen : le salaire médian dans la FPE vaut 2 544 euros par mois, celui de la FPH atteint 2 350 euros mensuels et celui de la FPT, 1 947 euros.

En 2022, le ratio entre le salaire net « seuil » des 10% les mieux rémunérés et celui des 10% les moins bien payés progresse légèrement – à 2,4 – dans la fonction publique (**Figure 4**). L'écart interdécile est le plus réduit dans la FPT (2,0), puis la FPH (2,2), et plus étendu dans la FPE, où il vaut 2,6. Ces écarts sont stables par rapport à 2021 dans la FPT et la FPH, et en progression dans la FPE.

Figure 4 : Distribution des salaires nets mensuels dans la fonction publique par versant et dans le secteur privé, en 2022



Source : Base Tous salariés. Traitements Insee, Drees, DGCL-DESL, DGAFP-SDessi.

Champ : France (hors Mayotte), y compris bénéficiaires de contrats aidés. Salaires nets moyens en équivalent temps plein mensualisé.

Champ pour le privé : Y compris bénéficiaires de contrats de professionnalisation. Hors apprentis, stagiaires, salariés agricoles et salariés des particuliers employeurs.

Champ pour la fonction publique : Hors militaires, hors assistants maternels et familiaux, hors apprentis, hors internes et externes des hôpitaux publics.

Lecture : 10 % des agents de la FP ont un salaire net mensuel moyen supérieur à 3 665 euros, valeur du 9^e décile.

L'augmentation dans la FPE du rapport interdécile (+ 0,08) résulte de ce que le premier décile baisse fortement en euros constants (- 4,9%) : sous ce seuil, il s'agit surtout d'agents recrutés en 2022 (deux agents sur trois) et de non-fonctionnaires (neuf agents sur dix), qui ont moins bénéficié de revalorisations, à l'exception des agents directement concernés par le Smic (1 302 euros net en moyenne en 2022).

Si l'on considère l'intégralité de l'échelle de la rémunération, c'est dans la FPH que les écarts se creusent le plus dans le haut de la distribution des salaires. Le rapport entre le dernier centile (niveau au-dessus duquel se situent les 1% des agents les mieux rémunérés) et le salaire médian vaut 3,8 dans la FPH, 2,7 dans la FPE et 2,6 dans la FPT.

En 2022, le salaire net moyen s'élève à 2 808 euros par mois en EQTP dans les ministères et à 2 546 euros dans les EPA

Dans la FPE, un agent civil perçoit en moyenne 2 808 euros net par mois dans les ministères et 2 546 euros dans les établissements publics administratifs (EPA) [Figure 5]. Cet écart résulte des différences existant dans les structures de qualifications et de statuts. En effet, les fonctionnaires, qui représentent huit agents sur dix dans les ministères, contre quatre agents sur dix dans les EPA, sont en moyenne mieux rémunérés que les contractuels.

Les rémunérations dans la fonction publique en 2022

Figure 5 : Salaires nets mensuels moyens en 2022 dans les ministères et dans les EPA, selon le département ministériel

en euros

	Ministères		EPA	
	Structure des effectifs en EQTP (en %)	Salaire net mensuel moyen	Structure des effectifs en EQTP (en %)	Salaire net mensuel moyen
Éducation nationale, Enseignement supérieur, Recherche et Innovation	63	2 730	72	2 394
Intérieur et Outre-mer	12	2 717	1	2 918
Ministères économiques et financiers	8	3 072	2	3 986
Ministères sociaux	1	3 172	14	2 901
Justice	6	2 760	0	2 331
Transition écologique et solidaire, Logement et Habitat durable et Cohésion des territoires	3	3 697	4	3 272
Armées	4	2 786	1	2 618
Agriculture et Alimentation	2	3 002	3	2 244
Culture	1	3 064	3	2 625
Services du Premier ministre	1	3 987	0	2 904
Europe et Affaires étrangères	0	3 481	0	3 527
Ensemble	100	2 808	100	2 546

Source : Siasp, Insee. Traitement DGAFP-SDessi.

Champ : France (hors Mayotte), salariés de la FPE en équivalent temps plein mensualisé. Hors militaires, apprentis, contrats d'engagement du service public et internes ; y compris bénéficiaires de contrats aidés.

Note : Les valeurs indiquées pour «Ensemble» peuvent légèrement différer de la somme des effectifs en EQTP pour des questions d'arrondis.

Lecture : En 2022, le ministère de l'Intérieur représente 12 % des effectifs en EQTP des ministères, et les agents civils qui y travaillent perçoivent un salaire net moyen de 2 717 euros.

Le salaire net mensuel moyen des agents des ministères varie entre 2 717 euros pour les agents du ministère de l'Intérieur et de l'Outre-mer et 3 987 euros pour les agents des services du Premier ministre. Sur le champ des EPA, le salaire net mensuel moyen varie entre 2 244 euros pour les agents travaillant dans les EPA dépendant du ministère de l'Agriculture et de l'Alimentation et 3 986 euros pour les agents des EPA des ministères économiques et financiers.

Le salaire net mensuel moyen des fonctionnaires de la FPE est de 2 955 euros en EQTP. En dépit des revalorisations indemnitaires à destination des enseignants engagées depuis 2021, il persiste une nette différence entre ces derniers et les autres agents de catégorie A. Ainsi, les fonctionnaires enseignants (hors contractuels ou enseignants du privé sous contrat) perçoivent en moyenne 2 944 euros net par mois, tandis que les autres fonctionnaires de même catégorie perçoivent 3 920 euros net par mois (Figure 6).

Figure 6 : Salaires nets mensuels moyens en 2022 des fonctionnaires de la FPE selon la catégorie hiérarchique

en euros

	Structure des effectifs en EQTP (en %)	Salaire net mensuel moyen
Catégorie A, dont :	68	3 193
enseignants	51	2 944
autres fonctionnaires de catégorie A	17	3 920
Catégorie B, dont :	19	2 632
police et administration pénitentiaire	7	2 774
autres fonctionnaires de catégorie B	11	2 541
Catégorie C, dont :	13	2 161
personnel de surveillance de l'administration pénitentiaire	2	2 540
autres fonctionnaires de catégorie C	11	2 098
Ensemble des fonctionnaires de la FPE	100	2 955

Source : Siasp, Insee. Traitement DGAFP-SDessi.

Champ : France (hors Mayotte), fonctionnaires de la FPE en équivalent temps plein mensualisé.

Lecture : En 2022, les fonctionnaires de catégorie A représentent 68 % des fonctionnaires en EQTP et ils perçoivent un salaire net moyen de 3 193 euros.

Les rémunérations dans la fonction publique

Un agent civil de la FPT perçoit en moyenne 2145 euros net mensuels

En 2022, le salaire net mensuel moyen des agents de la FPT s'élève à 2145 euros (**Figure 7**). Les principaux employeurs de la FPT sont les communes (52% des EQTP), les établissements publics de coopération intercommunale (EPCI) à fiscalité propre (15%) et les départements (13%). Le salaire net mensuel moyen varie de 2021 euros pour les agents des communes à 2923 euros pour les agents des services départementaux d'incendie et de secours (SDIS), en raison des primes spécifiques dont ces derniers bénéficient.

Figure 7 : Salaires nets mensuels moyens en 2022 dans la FPT selon le type de collectivité et la filière

en euros

Par employeur	Structure des effectifs en EQTP (en %)	Salaire net mensuel moyen
Ensemble	100	2 145
Communes	52	2 021
Établissements communaux (CCAS, CDE, etc.) ⁽¹⁾	5	2 044
EPCI ⁽²⁾ à fiscalité propre	15	2 205
Autres structures intercommunales (Sivom, Sivu, syndicats mixtes)	4	2 113
Départements	13	2 351
Services départementaux d'incendie et de secours	3	2 923
Centres de gestion et CNFPT ⁽³⁾	1	2 335
Régions	5	2 306
Autres collectivités locales ⁽⁴⁾	1	2 544

Par filière	Structure des effectifs en EQTP (en %)	Salaire net mensuel moyen
Ensemble	100	2 145
Administrative	23	2 373
Technique	45	2 006
Culturelle	4	2 286
Sportive	1	2 205
Sociale	8	2 047
Médico-sociale	4	2 390
Médico-technique	0	2 638
Police municipale	1	2 626
Incendie et secours	2	3 065
Animation	7	1 758
Hors filière et indéterminée	3	2 093

Source : Siasp, Insee. Traitements DGCL-DESL, DGAFP-SDessi.

Champ : France (hors Mayotte), agents de la fonction publique territoriale, y compris bénéficiaires de contrats aidés, en équivalent temps plein mensualisé. Hors militaires, assistants maternels et familiaux, apprentis.

Note : Les valeurs indiquées pour « Ensemble » peuvent légèrement différer de la somme des effectifs en EQTP pour des questions d'arrondis.

(1) CCAS : centres communaux d'action sociale ; CDE : caisses des écoles.

(2) EPCI : établissements publics de coopération intercommunale.

(3) CNFPT : centre national de la fonction publique territoriale (délégations départementales et services centraux).

(4) Caisses de crédit municipal, régies, EPA locaux.

Lecture : En 2022, en équivalent temps plein, les agents territoriaux employés par une commune représentent 52 % des effectifs. Les agents territoriaux classés dans la filière administrative représentent 23 % des effectifs. Ils perçoivent en moyenne un salaire net de 2 373 euros par mois.

En raison de sujétions particulières, les agents de la filière « Incendie et secours », qui sont presque exclusivement des agents des départements d'incendie et de secours (SDIS), sont les mieux rémunérés en moyenne (3065 euros mensuels). Viennent ensuite les agents de la filière médico-technique avec 2638 euros, puis les policiers municipaux, à 2626 euros. Les salariés de la filière « Animation », qui sont principalement employés par les communes, sont ceux dont le salaire est en moyenne le moins élevé, avec 1758 euros mensuels.

Les rémunérations dans la fonction publique en 2022

Le salaire net moyen s'établit à 2816 euros dans les hôpitaux et à 2186 euros dans les établissements médico-sociaux

Dans la FPH, le salaire net moyen des personnels des services de soins, qui représentent les deux tiers des effectifs, s'établit à 2499 euros mensuels (**Figure 8**). Parmi le personnel non médical, ce sont les personnels médico-techniques qui ont le plus haut niveau moyen de rémunération, avec 2690 euros mensuels, et les personnels techniques et ouvriers qui ont en moyenne le moins élevé, avec 2226 euros par mois. Le niveau moyen de rémunération nette des personnels médicaux (médecins, salariés pharmaciens, odontologues, etc.) atteint 6501 euros en 2022.

Figure 8 : Salaire net mensuel moyen par filière d'emploi et secteur, en 2022 dans la FPH
en euros

	Hôpitaux publics		Établissements médico-sociaux		FPH	
	Structure des effectifs en EQTP (en %)	Salaire net moyen	Structure des effectifs en EQTP (en %)	Salaire net moyen	Structure des effectifs en EQTP (en %)	Salaire net moyen
Ensemble	100	2 816	100	2 186	100	2 734
Personnels de direction et personnels administratifs	11	2 314	6	2 569	10	2 332
Personnels des services de soins	64	2 554	71	2 177	65	2 499
Personnels médico-techniques	5	2 692	0	2 370	4	2 690
Personnels éducatifs et sociaux	2	2 313	8	2 255	2	2 288
Personnels techniques et ouvriers	11	2 271	11	1 937	11	2 226
Personnels médicaux	8	6 527	1	4 733	7	6 501
Non ventilé	0	1 941	2	1 634	1	1 768

Source : Siasp, Insee. Traitements Drees, DGAFP-SDessi.

Champ : France (hors Mayotte), agents de la fonction publique hospitalière en équivalent temps plein mensualisé. Hors internes et externes des hôpitaux publics ; y compris bénéficiaires de contrats aidés.

Note : Les valeurs indiquées pour «Ensemble» peuvent légèrement différer de la somme des effectifs en EQTP pour des questions d'arrondis.

Lecture : En 2022, le salaire net moyen est de 2 816 euros dans les hôpitaux publics et de 2 186 euros dans les établissements médico-sociaux.

Le salaire net moyen dans les hôpitaux publics s'établit à 2816 euros mensuels, contre 2186 euros dans les établissements et services médico-sociaux (ESMS). Cette différence s'explique à parts égales par la répartition différente des agents par filière, mais aussi par les niveaux de salaire différents observés dans les deux types d'établissement. La filière médicale est notamment beaucoup plus représentée dans les hôpitaux que dans les ESMS. De plus, hormis pour les personnels de direction et les personnels administratifs, les salaires nets moyens des ESMS sont tous inférieurs à ceux observés dans les hôpitaux publics.

Les primes et indemnités représentent un quart du salaire brut des fonctionnaires de la fonction publique

La rémunération des fonctionnaires comprend deux parties : le traitement brut, qui repose sur une grille indiciaire liée au grade de l'agent, et une partie indemnitaire, les primes et indemnités, qui sont davantage liées à l'employeur, aux fonctions exercées, à la réalisation d'heures supplémentaires ou à des sujétions particulières. Le salaire brut des fonctionnaires de la fonction publique est de 3 201 euros mensuels en EQTP, dont 2 421 euros de traitement brut. Les primes et indemnités comprennent également l'indemnité de résidence, qui dépend de la commune d'affectation, le supplément familial de traitement, dont le montant dépend du nombre d'enfants à charge, mais aussi des primes ponctuelles ou accessoires. Parmi celles-ci, on trouve par exemple le complément indemnitaire annuel (CIA), introduit par le régime indemnitaire déployé à partir de 2014 et qui tient compte des fonctions, des sujétions, de l'expertise et de l'engagement professionnel (RIFSEEP). La rémunération des heures supplémentaires est incluse dans les primes.

La part des primes et indemnités dans le salaire brut (y compris l'indemnité de résidence et le supplément familial de traitement) s'établit à 24,4% en moyenne pour l'ensemble des fonctionnaires (**Figure 9**). Cette part apparaît en moyenne relativement homogène entre les versants : elle est de 23,8% dans la FPE, 25,2% dans la FPT et 24,4% dans la FPH. La part des primes peut évoluer au cours du temps, en lien avec la transformation de primes spécifiques en éléments de rémunération.

La situation est plus hétérogène en fonction de la catégorie hiérarchique de l'agent et entre les différents corps de fonctionnaires : les enseignants fonctionnaires ont une part de primes deux fois inférieure (15,7%) à celle des autres fonctionnaires de catégorie A (32,3%), bien qu'elle soit en hausse depuis 2020 (voir Données complémentaires). Les fonctionnaires de catégorie A de la FPT ont une rémunération brute composée de 29,8% de primes et rémunérations annexes, contre 26,2% pour les fonctionnaires de catégorie A de la FPH. En 2022, la part des primes des fonctionnaires de catégorie B atteint 28,6%. Elle s'élève à 34,0% dans la FPE (30,4% hors policiers et corps d'encadrement de l'administration pénitentiaire, contre 39,0% en moyenne pour les policiers et encadrants de la pénitentiaire), à 26,6% dans la FPT et à 24,3% dans la FPH. La part des primes des fonctionnaires de catégorie C est de 23,8% en 2022, avec 28,4% dans la FPE (39,0% pour le personnel de surveillance de l'administration pénitentiaire et 26,2% pour les autres agents de catégorie C), 23,5% dans la FPT et 20,5% dans la FPH.

Les rémunérations dans la fonction publique en 2022

Figure 9 : Décomposition du salaire mensuel moyen des fonctionnaires, selon la catégorie hiérarchique, en 2022

en euros

		FPE	FPT	FPH	Ensemble FP
Ensemble	Salaire brut (a)	3 650	2 724	3 172	3 201
	- Traitement brut	2 782	2 038	2 397	2 421
	- Primes et rémunérations annexes, indemnité de résidence et supplément familial de traitement ⁽¹⁾	868	686	775	780
	- dont indemnité de résidence ⁽²⁾	29			
	- dont supplément familial ⁽²⁾	31			
	- dont primes et rémunérations annexes	808			
	Part des primes (en % du salaire brut)	22,1			
	Part des primes, y c. IR et SFT (en % du salaire brut)	23,8	25,2	24,4	24,4
	Contributions et cotisations sociales	695	508	592	603
	- Cotisations salariales ⁽³⁾ (b)	352	253	292	302
	- CSG et CRDS (c)	343	255	300	301
Salaire net de prélèvements = (a)-(b)-(c)	2 955	2 216	2 581	2 598	
A	Salaire brut (a)	3 942	4 196	3 677	3 918
	- Traitement brut	3 120	2 946	2 715	3 019
	- Primes et rémunérations annexes, indemnité de résidence et supplément familial de traitement ⁽¹⁾	822	1 250	962	899
	- dont indemnité de résidence ⁽²⁾	31			
	- dont supplément familial ⁽²⁾	35			
	- dont primes et rémunérations annexes	756			
	Part des primes (en % du salaire brut)	19,2			
	Part des primes, y c. IR et SFT (en % du salaire brut)	20,9	29,8	26,2	22,9
	Contributions et cotisations sociales	750	762	676	736
	- Cotisations salariales ⁽³⁾ (b)	377	368	328	366
	- CSG et CRDS (c)	373	394	347	370
Salaire net de prélèvements = (a)-(b)-(c)	3 193	3 434	3 001	3 181	
B	Salaire brut (a)	3 261	2 972	3 045	3 105
	- Traitement brut	2 152	2 181	2 305	2 216
	- Primes et rémunérations annexes, indemnité de résidence et supplément familial de traitement ⁽¹⁾	1 109	791	740	889
	- dont indemnité de résidence ⁽²⁾	27			
	- dont supplément familial ⁽²⁾	22			
	- dont primes et rémunérations annexes	1 060			
	Part des primes (en % du salaire brut)	32,5			
	Part des primes, y c. IR et SFT (en % du salaire brut)	34,0	26,6	24,3	28,6
	Contributions et cotisations sociales	629	550	571	587
	- Cotisations salariales ⁽³⁾ (b)	326	273	283	296
	- CSG et CRDS (c)	303	277	288	291
Salaire net de prélèvements = (a)-(b)-(c)	2 632	2 422	2 474	2 518	
C	Salaire brut (a)	2 663	2 421	2 530	2 470
	- Traitement brut	1 906	1 853	2 011	1 882
	- Primes et rémunérations annexes, indemnité de résidence et supplément familial de traitement ⁽¹⁾	756	568	519	588
	- dont indemnité de résidence ⁽²⁾	22			
	- dont supplément familial ⁽²⁾	20			
	- dont primes et rémunérations annexes	715			
	Part des primes (en % du salaire brut)	26,9			
	Part des primes, y c. IR et SFT (en % du salaire brut)	28,4	23,5	20,5	23,8
	Contributions et cotisations sociales	501	456	483	466
	- Cotisations salariales ⁽³⁾ (b)	255	229	244	235
	- CSG et CRDS (c)	246	227	239	231
Salaire net de prélèvements = (a)-(b)-(c)	2 161	1 965	2 047	2 004	

Source : Siasp, Insee. Traitements Drees, DGCL-DESL, DGAFP-SDessi.

Champ : France (hors Mayotte), fonctionnaires de la fonction publique en équivalent temps plein mensualisé.

(1) dont Nouvelle bonification indiciaire (NBI).

(2) Rapportés à l'effectif total et non à celui des seuls bénéficiaires.

(3) Majoritairement les cotisations retraites.

IR : indemnité de résidence.

SFT : supplément familial de traitement.

Lecture : En 2022, le salaire brut moyen de l'ensemble des fonctionnaires s'élève à 3 201 euros mensuels en EQTP, dont 2 421 euros de traitement brut et 780 euros de primes et indemnités. Ces dernières représentent 24,4 % du salaire brut.

Les rémunérations dans la fonction publique

Sources, avertissement et définitions

Sources

Les salaires et les effectifs de la fonction publique sont obtenus à partir du système d'information sur les agents des services publics (Siasp), produit par l'Insee depuis 2009. Le champ de suivi des rémunérations regroupe les agents civils dont le poste se situe en France métropolitaine ou dans les DOM (hors Mayotte) : il exclut donc les agents affectés à l'étranger. Contrairement aux données sur l'emploi, le suivi des salaires est sur un champ excluant les militaires.

Les données présentées incluent les bénéficiaires de contrats aidés et excluent les apprentis dans tous les versants. Les agents relevant des « Autres catégories et statuts » correspondent à des situations spécifiques à chaque versant, si bien que la dispersion des salaires y est importante, particulièrement dans la FPH.

– Dans la fonction publique de l'État (FPE) sont exclus les élus exerçant un mandat politique ou syndical, les militaires, les volontaires du service civique. Les enseignants des établissements privés sous contrat s'ajoutent aux agents des ministères et de leurs établissements publics administratifs. Par ailleurs, le champ des enseignants est plus large que celui retenu par la direction statistique du ministère de l'Éducation nationale (MEN). En effet, outre les enseignants des secteurs public et privé sous contrat du MEN, il inclut ceux de l'Enseignement supérieur et d'autres ministères comme celui de l'Agriculture.

– Dans la fonction publique territoriale (FPT), les assistants maternels et familiaux, les élus et les apprentis sont exclus du champ. La restriction aux seuls agents civils exclut également les marins-pompiers de Marseille, du fait de leur statut militaire.

– Dans la fonction publique hospitalière (FPH), les assistants maternels, les internes et les externes sont exclus.

Le champ de suivi des salaires dans la fonction publique ne couvre pas l'ensemble des rémunérations versées. Il repose sur l'observation de postes (actifs, non annexes), conjonction de l'emploi d'une personne pour une durée déterminée par un employeur, et en exclut certains, notamment lorsque des variables de contrôle sur les salaires paraissent manifestement incohérentes.

Avertissement

Jusqu'au millésime 2021, le Siasp était principalement alimenté par les fichiers mensuels de paie pour les agents relevant de la fonction publique de l'État (FPE), par le recensement des agents de l'État (RAE) pour les militaires, et par les déclarations annuelles de données sociales (DADS) pour les agents relevant de la fonction publique territoriale (FPT), de la fonction publique hospitalière (FPH), et d'une partie de la FPE. En outre, depuis 2017, une part croissante des données du Siasp provenait des déclarations sociales nominatives (DSN), en substitution des autres sources.

En 2022, conformément au décret 2016-611 du 18 mai 2016, la quasi-totalité des employeurs de la fonction publique ont basculé leur système de déclaration en DSN. Les employeurs ont pu revoir leurs systèmes d'information et de déclaration à cette occasion, et donc modifier potentiellement leur comportement déclaratif. Dans ce contexte de changement de sources d'information, l'Insee a engagé une refonte des traitements statistiques réalisés sur l'emploi et les rémunérations des agents de la fonction publique, et en a ajusté les concepts. Du fait de ces changements déclaratifs, applicatifs et de concepts, les résultats publiés en niveau dans cette publication ne sont pas totalement comparables à ceux des publications réalisées sur les millésimes antérieurs du Siasp.

Les données du millésime 2021 ont été recalculées en utilisant le même applicatif et les mêmes concepts que pour 2022 afin de présenter des évolutions annuelles le plus cohérentes et le plus homogènes possible entre 2021 et 2022. Elles diffèrent donc de celles publiées dans l'édition 2023 du Rapport annuel sur l'état de la fonction publique. Par exemple, le salaire net moyen en EQTP des agents de la fonction publique en 2021 s'établit désormais à 2 437 euros par mois, contre 2 431 euros dans le rapport annuel 2023. En revanche, cette nouvelle estimation 2021 ne neutralise pas les changements déclaratifs survenus avec le passage à la DSN. Par exemple, pour certains agents de l'enseignement privé sous contrat, il n'a pas été possible de rendre intégralement cohérent le périmètre des rémunérations perçues entre 2021 et 2022 ; ce changement de périmètre est relativement neutre sur les évolutions de salaire des « Autres catégories et statuts » de la FPE.

Les rémunérations dans la fonction publique en 2022

Définitions

Le **salaire en équivalent temps plein (EQTP)** correspond au salaire converti à un temps plein pendant toute l'année, quel que soit le volume de travail effectif, puis mensualisé. Pour un agent ayant occupé un poste de travail durant six mois à 80% et ayant perçu au total 10 000 euros, le salaire en EQTP est de $10\,000 / (0,5 \times 0,8) = 25\,000$ euros par an, soit 2 083 euros par mois. Pour calculer le salaire moyen en EQTP ou sa distribution, tous les postes, y compris les postes à temps partiel, sont pris en compte au *pro rata* de leur volume de travail effectif (soit $0,5 \times 0,8 = 0,4$ EQTP dans l'exemple précédent).

Le **traitement indiciaire brut** s'obtient en multipliant l'indice majoré par la valeur du point. C'est le traitement avant tout complément et toute retenue. L'indice majoré est fixé par les grilles indiciaires définies pour chaque grade de fonctionnaire.

Les **primes et rémunérations annexes** sont liées à l'employeur, aux fonctions exercées, à la réalisation d'heures supplémentaires ou à des sujétions particulières. Elles incluent les indemnités (y compris celle de résidence), le supplément familial, et les rachats de jours de congé dans le cadre du compte épargne temps (CET).

Le **Rifseep** est le régime indemnitaire tenant compte des fonctions, des sujétions, de l'expertise et de l'engagement professionnel ; c'est le régime indemnitaire d'une partie des fonctionnaires de l'État.

Le **salaire brut** s'obtient en ajoutant au traitement indiciaire brut les primes et indemnités diverses.

Le **salaire net** (de prélèvements sociaux) est le salaire que perçoit effectivement le salarié avant prélèvement de l'impôt sur le revenu. Il 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). Les taux et assiettes de cotisation sont identiques, quel que soit le versant. Les cotisations sociales salariales correspondent aux cotisations retraite : 11,1% du traitement indiciaire et 5,0% des primes et indemnités au régime de retraite additionnelle de la fonction publique (RAFP). Quelques primes particulières sont soumises aux cotisations du Service de retraite de l'État (SRE) ou de la Caisse nationale de retraite des agents des collectivités locales (CNRACL) : les primes des agents en tenue dans la FPE (indemnité de sujétions spéciales de la police, par exemple), les primes de sujétion des aides-soignants et de feu des pompiers sont soustraites de l'assiette de cotisations RAFP.

Les **corps** sont classés en trois catégories hiérarchiques (A, B et C) selon le niveau de recrutement et les fonctions des agents qui les composent. Ces catégories recouvrent en partie les catégories socioprofessionnelles (cadres, professions intermédiaires, ouvriers et employés). Unités de base de la gestion de la carrière des fonctionnaires, les corps sont composés de grades, subdivisés en échelons.

La **grille indiciaire** détermine, à échelon donné, le traitement indiciaire ainsi que la durée et les conditions d'avancement d'échelon dans le grade concerné.

Pour en savoir plus

- Dixte C., Guiton M. et Volat G. (2023), « Les rémunérations dans la fonction publique en 2021 », Rapport annuel sur l'état de la fonction publique, édition 2023, DGAFP.
- Félix B. (2024), « La rémunération des personnels militaires de la gendarmerie en 2022 », *EcoDef* n° 239, mars.
- Godet F. et Sanchez Gonzalez J. (2023), « Les salaires dans le secteur privé en 2022 – Une nette baisse du pouvoir d'achat, hormis au niveau du Smic », *Insee Première* n° 1971, novembre.
- Insee (2024), « Emploi, chômage, revenus du travail », *Insee Références*, édition 2024.
- Lépine F.-X. (2024), « La rémunération des personnels militaires des armées en 2022 », *EcoDef* n° 238, mars.
- Massis D. (2024), « Les écarts de rémunération brute entre les femmes et les hommes fonctionnaires dans les ministères se réduisent de cinq points en dix ans », *Stats Rapides* n° 104, mars.
- Ntamakuliro-Inema J.-L. et Guiton M. (2024), « Les salaires dans la fonction publique territoriale en 2022 », *Insee Première* n° 2014, septembre.
- Ntamakuliro-Inema J.-L., Andriamboavonjy T. et Dixte C. (2024), « Les salaires dans la fonction publique hospitalière en 2022 », *Insee Première* n° 2015, septembre.
- Ntamakuliro-Inema J.-L. et Volat G. (2024), « Les salaires dans la fonction publique de l'État en 2022 », *Insee Première* n° 2016, septembre.

L'évolution des rémunérations dans la fonction publique en 2022

Christophe DIXTE¹
Mélissa GUITON²
Gwendoline VOLAT³

En 2022, dans l'ensemble de la fonction publique, le salaire net moyen augmente de 3,7% en euros courants, à un rythme équivalent à celui du salaire brut moyen (+ 3,6%).

À la suite de la crise sanitaire de 2020 et en lien avec le contexte géopolitique mondial, l'inflation a été particulièrement élevée en 2022 (+ 5,2%, après + 1,6% en 2021). Les mesures générales prises en 2022 pour soutenir le pouvoir d'achat des agents publics (augmentation de la valeur du point d'indice, hausse du minimum de traitement, etc.) n'ont pas suffi : entre 2021 et 2022, le salaire net moyen diminue de 1,4% en euros constants.

Les mesures prises dans le cadre de la crise sanitaire et leur pérennisation, actée par les accords du Ségur de la santé, ont été progressivement étendues dès la fin de 2021 à d'autres filières d'emploi (services de soins, médico-technique). Ainsi, la baisse du salaire net moyen en euros constants est moins marquée dans la fonction publique hospitalière (- 0,4%) que dans la fonction publique territoriale (- 1,1%) et la fonction publique de l'État (- 2,2%).

Pour les deux tiers des salariés de 2021, qui ont été présents en 2021 et 2022 chez le même employeur avec la même quotité de travail, le salaire moyen augmente de 0,5% en euros constants. Compte tenu de la forte hausse des prix, un agent resté en place sur deux de la fonction publique a perdu en pouvoir d'achat du salaire.

En euros courants, le salaire net moyen dans la fonction publique augmente de 3,7% en 2022

Le salaire brut moyen en équivalent temps plein⁴ (EQTP) dans la fonction publique augmente de 3,6% en euros courants, à un rythme proche du salaire net (3,7%) [Figure 1]. Cette hausse provient principalement de plusieurs mesures générales : la revalorisation de la valeur monétaire du point d'indice de la fonction publique (+ 3,5% au 1^{er} juillet 2022), la revalorisation de l'indice minimum de traitement indiciaire et les trois revalorisations du Smic. D'autres facteurs y contribuent dans une moindre mesure : la reconduction du dispositif de garantie individuelle du pouvoir d'achat (Gipa); les mesures de revalorisation des grilles indiciaires des agents de catégorie C avec bonification d'ancienneté d'une année; et enfin, la hausse du plafond d'exonération des heures supplémentaires.

1. Direction de la recherche, des études, de l'évaluation et des statistiques (Drees).

2. Direction générale des collectivités locales (DGCL).

3. SDessi-DGAFF.

4. Hors mention contraire, l'ensemble des évolutions commentées ici se rapportent aux indicateurs de rémunération en équivalent temps plein (EQTP). Cela s'applique aux rémunérations et aux effectifs.

Les rémunérations dans la fonction publique

Figure 1 : Évolution des salaires mensuels, selon la distribution, dans la fonction publique en euros courants en 2022

en %

	Salaire moyen		Salaire médian		1 ^{er} décile		1 ^{er} quartile		3 ^e quartile		9 ^e décile	
	Brut	Net	Brut	Net	Brut	Net	Brut	Net	Brut	Net	Brut	Net
Ensemble de la fonction publique	3,6	3,7	3,8	3,8	3,4	3,3	3,9	3,7	3,6	4,0	3,3	3,7
Ensemble de la fonction publique, hors contrats aidés	3,6	3,7	3,8	3,8	3,5	3,4	4,0	3,8	3,6	4,0	3,4	3,7
FPE	2,7	2,9	2,6	2,8	-0,2	0,1	1,8	2,0	2,8	2,9	3,1	3,2
FPT	4,0	4,1	4,4	4,4	5,5	5,3	4,9	4,8	4,0	4,2	3,9	4,2
FPH	4,7	4,7	5,5	5,5	5,6	4,6	5,7	4,8	5,1	5,7	4,8	5,7

Source : Siasp, Insee. Traitements Drees, DGCL-DESL, DGAFP-SDessi.

Champ : France (hors Mayotte), y compris bénéficiaires de contrats aidés, en équivalent temps plein mensualisé. Hors militaires, hors assistants maternels et familiaux, hors apprentis, hors internes et externes des hôpitaux publics.

Lecture : En 2022, dans l'ensemble de la fonction publique, le salaire brut moyen augmente de 3,6 % par rapport à 2021 et le salaire net moyen augmente de 3,7 %.

Le salaire net moyen en euros courants a progressé de 4,7% dans la fonction publique hospitalière (FPH), de 2,9% dans la fonction publique de l'État (FPE) et de 4,1% dans la fonction publique territoriale (FPT). Ces contrastes entre versants s'expliquent par les mesures salariales initiées en 2021 à la suite de la crise sanitaire. Par ailleurs, les mesures prises à destination des bas salaires ont eu plus d'impact dans les versants où les rémunérations sont les plus faibles.

Dans la FPH, les évolutions s'expliquent par les mesures prises à la suite du Ségur de la santé, qui ont abouti à des revalorisations salariales. Initiées en juillet 2020, les mesures se sont progressivement étendues aux personnels des filières des services de soins et du médico-technique (**Encadré 1**). Une des mesures phares de ces accords est le CTI (complément de traitement indiciaire), d'un montant de 183 euros net : seuls les professionnels de santé en étaient initialement bénéficiaires, puis d'autres filières ont été incluses progressivement, telles que celle des personnels éducatifs et sociaux en avril 2022.

Dans la FPT, l'évolution s'explique par la forte proportion d'agents de catégorie C (56% des agents). Or, plusieurs mesures décidées en 2022 sont en faveur des plus bas salaires : la hausse de l'indice minimum de traitement indiciaire (de 343 à 352) calée sur les évolutions du Smic et le rééchelonnement indiciaire des grilles C-Type avec bonification d'ancienneté d'une année introduit au premier trimestre 2022. Par ailleurs, dans le prolongement des accords du Ségur de la santé, les agents territoriaux paramédicaux exerçant dans les services médico-sociaux et sociaux ont bénéficié sous certaines conditions du CTI.

Dans la FPE, la hausse du salaire net moyen, outre les mesures générales, s'explique par des mesures catégorielles à destination de corps spécifiques : poursuite de la revalorisation des primes du personnel enseignant (titulaires comme contractuels), revalorisation des rémunérations des personnels de la recherche dans le cadre du régime indemnitaire des personnels enseignants et chercheurs (Ripec), revalorisation des accords du Ségur de la santé qui s'applique notamment sur les grilles des corps médicaux ou paramédicaux des services de santé des Armées, mais aussi de ceux de l'Éducation nationale. Enfin, la poursuite du déploiement du régime indemnitaire tenant compte des fonctions, des sujétions, de l'expertise et de l'engagement professionnel (Rifseep) à plusieurs corps joue également positivement sur l'évolution du salaire net.

L'évolution des rémunérations dans la fonction publique en 2022

Encadré 1 : Les instruments de réévaluation des rémunérations dans la fonction publique

L'évolution de la rémunération des fonctionnaires dépend :

- des mesures d'avancement individuelles (par exemple, changement d'échelon et promotion de grade ou de corps);
- des mesures générales (par exemple, revalorisation du point d'indice de la fonction publique, attribution de points par modification de la correspondance entre indice brut et indice majoré, garantie individuelle du pouvoir d'achat ou Gipa, etc.);
- des mesures catégorielles, statutaires et indemnitaires (par exemple, les revalorisations des grilles indiciaires de rémunération de certains corps dans le cadre de la mise en place du régime indemnitaire tenant compte des fonctions, des sujétions, de l'expertise et de l'engagement professionnel [Rifseep]).

Zoom : Hausse de la valeur du point d'indice et indice minimum de traitement

La valeur mensuelle du point d'indice, utilisé pour calculer le traitement indiciaire brut, est passée de 4,68603 euros au 1^{er} février 2017 à 4,85003 euros au 1^{er} juillet 2022.

L'indice minimum de traitement indiciaire est passé de 340 à 343 au 1^{er} janvier 2022, puis à 352 au 1^{er} mai 2022.

Zoom : Le Ségur de la santé et les mesures salariales 2020-2022

Le Ségur de la santé est une consultation des acteurs du système de soins français qui s'est tenue du 25 mai au 10 juillet 2020, donnant lieu à des accords entre les organisations syndicales et le Gouvernement. Ces accords prévoient notamment une revalorisation salariale pour les personnels de santé, en particulier pour ceux au contact des patients, et posent les jalons de plusieurs mesures de revalorisation jusqu'en juin 2022 :

- le complément de traitement indiciaire (CTI) est un octroi de 49 points d'indice majoré (environ 183 euros net) aux personnels exerçant dans les établissements sociaux et médico-sociaux. Le champ des agents concernés (initialement limité aux établissements publics de santé et Ehpad) s'est progressivement élargi au cours des années 2021 et 2022 selon le type d'établissement et les fonctions exercées. Ainsi, le complément de traitement indiciaire est versé aux fonctionnaires d'État, territoriaux et hospitaliers qui exercent dans le secteur de la santé ou le secteur social ou médico-social ou le secteur socio-éducatif;
- mise en place de nouvelles grilles indiciaires de rémunération en octobre 2021 pour les personnels soignants, mais aussi de requalifications d'emplois de catégorie C en catégorie B pour le corps des aides-soignants et des auxiliaires de puériculture;
- extension du CTI aux corps médicaux ou paramédicaux des services de santé des Armées, mais aussi de ceux de l'Éducation nationale (personnels infirmiers);
- extension en avril 2022 du CTI aux professionnels de la filière socio-éducative.

Zoom : Le Grenelle de l'éducation

Le Grenelle de l'éducation est une consultation des représentants de la communauté éducative (enseignants, parents, élus, syndicats, etc.) qui s'est tenue d'octobre 2020 à janvier 2021. Plusieurs mesures salariales ont été mises en œuvre dès 2021, et certaines ont été renforcées en 2022, telles que :

- la création d'une nouvelle indemnité fixée à 1200 euros brut versée aux stagiaires exerçant à temps complet devant des élèves à partir de septembre 2022;
- la revalorisation de la prime d'attractivité au 1^{er} février 2022, versée aux enseignants, CPE (conseillers principaux d'éducation) et Psy-EN (psychologues de l'Éducation nationale) positionnés dans les échelons 2 à 7 de classe normale ainsi qu'aux contractuels enseignants. Le montant de cette prime varie entre 400 et 2200 euros brut annuels.

En complément, certaines indemnités ont également été revalorisées :

- l'indemnité de sujétions spéciales (ISS) pour les personnels responsables d'une direction d'école (à partir d'une classe) : + 225 euros brut annuels;
- l'indemnité de fonctions au bénéfice des conseillers pédagogiques du premier degré. Cette indemnité passe de 1000 euros à 1500 euros annuels;
- l'indemnité de fonctions des Psy-EN, relevant de la spécialité « Éducation, développement et conseil en orientation scolaire et professionnelle », passe de 767,10 euros à 1192,80 euros annuels à partir du 1^{er} janvier 2022.

Les rémunérations dans la fonction publique

Zoom : Rifseep/Ripec

Institué par le décret n° 2014-513 du 20 mai 2014, le Rifseep est le régime indemnitaire tenant compte des fonctions, des sujétions, de l'expertise et de l'engagement professionnel. Ce nouveau régime a vocation à « devenir le nouvel outil indemnitaire de référence » pour les titulaires de la FPE. Il sert aussi de référence aux régimes indemnitaires de la plupart des cadres d'emplois territoriaux. Dans la fonction publique hospitalière, les primes et indemnités applicables sont fixées par décret.

Le Rifseep remplace la majorité des anciennes primes, ministérielles ou interministérielles, et les concentre en deux éléments :

- une indemnité tenant compte des fonctions, des sujétions, de l'expertise et de l'engagement professionnel (IFSE) ;
- un complément indemnitaire annuel (CIA) qui tient compte de l'engagement professionnel et de la manière de servir de l'agent.

Des arrêtés ministériels désignent les corps et emplois bénéficiant de l'IFSE et, éventuellement, du CIA, ainsi que les niveaux de primes associés à chaque groupe de niveau de responsabilité et d'expertise.

Ce régime a été décliné en 2022 pour les personnels de la recherche sous le terme de « Ripec » (régime indemnitaire des personnels enseignants et chercheurs).

L'évolution du salaire net moyen est plus dynamique pour les contractuels

L'évolution du salaire net moyen en euros courants est de 4,3% pour les contractuels (**Figure 2**). Elle est plus élevée que celle du salaire net des fonctionnaires (+ 3,9%). Cela peut s'expliquer par un effet de composition : les contractuels sont moins bien rémunérés que les fonctionnaires et ont pu bénéficier davantage des revalorisations successives du Smic, en particulier parmi les entrants dans la FPT. Par ailleurs, les contractuels ont pu également bénéficier de mesures découlant du Ségur de la santé. Parallèlement, les enseignants contractuels ont pu bénéficier de la prime d'attractivité décidée lors du Grenelle de l'éducation. Enfin, les assistants d'éducation (AED) et les accompagnants des élèves en situation de handicap (AESH), majoritairement contractuels, ont également bénéficié de revalorisations en 2022.

Figure 2 : Décomposition de l'évolution du salaire mensuel moyen dans la fonction publique en 2022

	Fonctionnaires			Contractuels			Autres catégories et statuts		
	Niveau moyen 2022 (en euros)	Évolution 2022/2021 en euros courants (en %)	Contribution à l'évolution en euros courants du salaire net moyen (en points de %)	Niveau moyen 2022 (en euros)	Évolution 2022/2021 en euros courants (en %)	Contribution à l'évolution en euros courants du salaire net moyen (en points de %)	Niveau moyen 2022 (en euros)	Évolution 2022/2021 en euros courants (en %)	Contribution à l'évolution en euros courants du salaire net moyen (en points de %)
Salaires bruts (a)	3 201	3,8	4,7	2 507	4,1	4,7	4 855	3,3	4,2
Contributions et cotisations sociales	603	3,5	- 0,8	494	3,6	- 0,9	934	1,8	- 0,4
<i>dont cotisations sociales salariales⁽¹⁾ (b)</i>	302	2,5	- 0,3	259	3,2	- 0,4	474	0,3	0,0
<i>dont CSG et CRDS (c)</i>	301	4,3	- 0,5	235	4,1	- 0,5	459	3,3	- 0,4
Salaires nets de prélèvements = (a) – (b) – (c)	2 598	3,9	3,9	2 014	4,3	4,3	3 922	3,7	3,7

Source : Siasp, Insee. Traitements Drees, DGCL-DESL, DGAFP-SDessi.

Champ : France (hors Mayotte), y compris bénéficiaires de contrats aidés, en équivalent temps plein mensualisé. Hors militaires, hors assistants maternels et familiaux, hors apprentis, hors internes et externes des hôpitaux publics.

(1) Majoritairement cotisations retraite.

Lecture : Le salaire net moyen a évolué de + 3,9 % en euros courants pour les fonctionnaires de la fonction publique. Cette évolution globale du salaire net moyen peut se décomposer ainsi : + 4,7 % imputables à l'augmentation du salaire brut et - 0,8 % imputable à l'augmentation des prélèvements sociaux.

L'évolution des rémunérations dans la fonction publique en 2022

Sur le champ des fonctionnaires, l'évolution du salaire net moyen est de 3,9%. L'évolution du salaire net moyen pour les agents de catégorie B est négative (-0,8%) et s'explique par les effets de reclassement qui ont concerné la FPT et la FPH (**Figure 3**). En effet, cette baisse résulte principalement du reclassement des auxiliaires de puériculture et des aides-soignants de la catégorie C à la catégorie B en janvier 2022. Les agents reclassés ont en moyenne des salaires plus élevés que les autres agents de leur ancienne catégorie et des salaires en moyenne plus bas que les autres agents de leur nouvelle catégorie : chaque reclassement pèse à la fois sur la moyenne des salaires des catégories d'arrivée et de départ.

Figure 3 : Évolution du salaire net mensuel en euros courants, selon la distribution, en 2022 dans la fonction publique
en %

Ensemble FP	Salaire moyen	Salaire médian	1 ^{er} décile	1 ^{er} quartile	3 ^e quartile	9 ^e décile
Ensemble	3,7	3,8	3,3	3,7	4,0	3,7
Fonctionnaires	3,9	4,1	3,8	3,9	4,3	4,1
dont catégorie A	3,4	4,4	3,2	4,2	3,6	3,2
dont catégorie B	-0,8	-1,8	1,1	0,1	-1,8	0,0
dont catégorie C	2,0	1,5	2,6	2,6	0,7	1,9
Contractuels	4,3	5,0	5,7	5,2	5,3	3,3
Autres catégories et statuts ⁽¹⁾	3,7	2,7	1,9	2,4	6,2	4,7
Ensemble, hors bénéficiaires de contrats aidés	3,7	3,8	3,4	3,8	4,0	3,7
Bénéficiaires de contrats aidés	4,2	5,0	0,9	4,4	4,4	5,4
Femmes	3,9	3,9	3,1	3,7	4,3	4,2
Hommes	3,4	3,7	3,6	4,0	3,4	3,2
Moins de 30 ans	5,2	4,4	5,2	3,6	5,6	6,6
30-39 ans	4,3	4,0	3,7	4,1	4,5	4,4
40-49 ans	3,7	3,7	3,7	3,8	3,9	3,9
50-59 ans	3,5	3,5	3,4	3,6	3,8	3,9
60 ans et plus	1,4	1,1	1,1	2,0	2,0	1,6

Source : Siasp, Insee. Traitements Drees, DGCL-DESL, DGAFP-SDessi.

Champ : France (hors Mayotte), y compris bénéficiaires de contrats aidés, en équivalent temps plein mensualisé. Hors militaires, hors assistants maternels et familiaux, hors apprentis, hors internes et externes des hôpitaux publics.

(1) Les « Autres catégories et statuts » regroupent principalement : dans la FPE, les enseignants de l'enseignement privé sous contrat et les ouvriers d'État ; dans la FPT, les collaborateurs de cabinet ; dans la FPH, le personnel médical (médecins, odontologistes et pharmaciens).

Lecture : Dans la fonction publique en 2022, le salaire net moyen a augmenté de 3,7 % ; le salaire net médian de 3,8 % ; le premier décile de 3,3 % et le neuvième décile de 3,7 %.

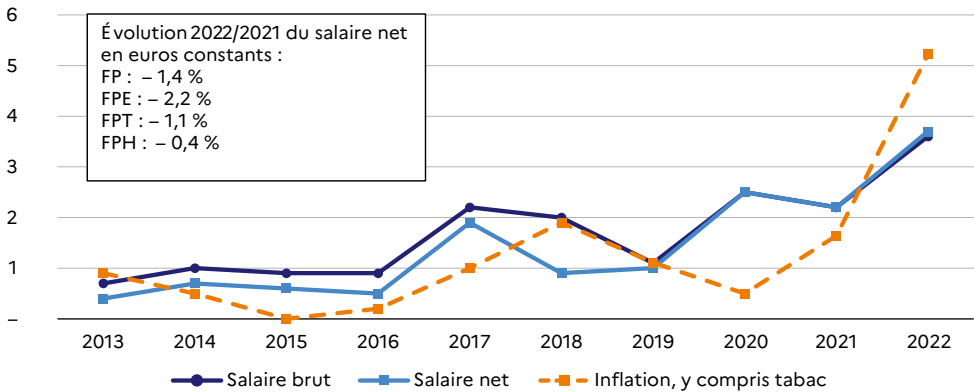
Compte tenu de la forte hausse des prix de 2022, le salaire net en euros constants des agents de la fonction publique diminue de 1,4%

La reprise économique mondiale et les tensions qui en découlent sur la demande, couplées aux tensions géopolitiques mondiales, ont provoqué une plus forte inflation des prix en 2022 (+ 5,2%), après une évolution plus faible en 2021 (+ 1,6%). Cela entraîne une baisse du pouvoir d'achat du salaire en EQTP des agents publics, dont le salaire net en euros constants diminue de 1,4% en 2022, alors que son évolution était positive en 2021 (+ 0,5%) [**Figure 4**] (voir Définitions). Les différences d'évolution entre versants de la fonction publique sont similaires à celles constatées sur les évolutions en euros courants. Ainsi, le salaire net moyen en euros constants diminue moins dans la FPH (-0,4%) que dans la FPT (-1,1%) et la FPE (-2,2%).

Les rémunérations dans la fonction publique

Figure 4 : Évolution des salaires net et brut mensuels en euros courants dans la fonction publique

en %



Source : Siasp, Insee. Traitements Drees, DGCL-DESL, DGAFP-SDessi.

Champ : France (hors Mayotte), y compris bénéficiaires de contrats aidés, en équivalent temps plein mensualisé. Hors militaires, hors assistants maternels et familiaux, hors apprentis, hors internes et externes des hôpitaux publics.

Lecture : En 2022, le salaire net moyen des agents de la fonction publique augmente de 3,7 % en euros courants. Dans le même temps, les prix augmentent de 5,2 %.

Ainsi, le pouvoir d'achat (évolution en euros constants) du salaire net moyen en EQTP des agents de la fonction publique diminue en 2022 de 1,4 %.

Pour l'ensemble des fonctionnaires de la fonction publique, les mesures générales visant à soutenir le traitement indiciaire (revalorisation de la valeur du point, hausse du minimum de traitement) n'ont pas suffi à compenser la forte inflation et se traduisent par une diminution en euros constants du traitement indiciaire (-1,9%). Les contributions des différentes composantes de la rémunération des fonctionnaires varient selon le versant (Figure 5).

Dans la FPE, le traitement indiciaire brut moyen diminue de 2,2% en euros constants et les primes et rémunérations baissent légèrement (-0,6%).

Dans la FPT, le traitement indiciaire brut diminue également en euros constants (-2,1%). Les primes et rémunérations annexes augmentent en revanche de 0,6%, contribuant à hauteur de 0,2 point à l'évolution du salaire net en euros constants.

Dans la FPH, le traitement indiciaire brut diminue en euros constants (-0,7%), mais de façon moindre que dans l'ensemble de la fonction publique, porté par les revalorisations du Ségur de la santé élargi aux professionnels des services de soins ainsi que des filières médico-technique et socio-éducative. Les primes évoluent positivement en euros constants (+1,8%).

L'évolution des rémunérations dans la fonction publique en 2022

Figure 5 : Décomposition de l'évolution en euros constants du salaire mensuel moyen des fonctionnaires de la fonction publique, en 2022

	FPE			FPT			FPH			FP		
	Niveau 2022 (en euros)	Évolution 2022/2021 en euros constants (en %)	Contribution à l'évolution du salaire net moyen (en points de %)	Niveau 2022 (en euros)	Évolution 2022/2021 en euros constants (en %)	Contribution à l'évolution du salaire net moyen (en points de %)	Niveau 2022 (en euros)	Évolution 2022/2021 en euros constants (en %)	Contribution à l'évolution du salaire net moyen (en points de %)	Niveau 2022 (en euros)	Évolution 2022/2021 en euros constants (en %)	Contribution à l'évolution du salaire net moyen (en points de %)
Salaire brut (a)	3 650	-1,8	-2,3	2 724	-1,5	-1,8	3 172	-0,1	-0,1	3 201	-1,4	-1,7
- Traitement brut	2 782	-2,2	-2,1	2 038	-2,1	-2,0	2 397	-0,7	-0,6	2 421	-1,9	-1,8
- Primes et rémunérations annexes, indemnité de résidence et supplément familial de traitement	868	-0,6	-0,2	686	0,6	0,2	775	1,8	0,5	780	0,3	0,1
dont indemnité de résidence ⁽¹⁾	29	-5,9	-0,1									
dont supplément familial ⁽¹⁾	31	-6,0	-0,1									
dont primes et rémunérations annexes, hors indemnités de résidence et SFT	808	-0,1	0,0									
Contributions et cotisations sociales	695	-2,4	0,6	508	-1,7	0,4	592	0,1	0,0	603	-1,7	0,4
- Cotisations sociales salariales ⁽²⁾ (b)	352	-2,1	0,3	253	-3,4	0,4	292	-2,2	0,3	302	-2,6	0,3
- CSG et CRDS (c)	343	-2,6	0,3	255	-0,1	0,0	300	2,4	-0,3	301	-0,8	0,1
Salaire net de prélèvements = (a)-(b)-(c)	2 955	-1,7	-1,7	2 216	-1,4	-1,4	2 581	-0,1	-0,1	2 598	-1,3	-1,3

Source : Siasp, Insee. Traitements Drees, DGCL-DESL, DGAFF-SDessi.

Champ : France (hors Mayotte), y compris bénéficiaires de contrats aidés, en équivalent temps plein mensualisé. Hors militaires.

(1) Rapportés à l'effectif total et non à celui des seuls bénéficiaires.

(2) Majoritairement cotisations retraite.

Lecture : En 2022, le salaire net moyen a diminué en euros constants de 1,3 % pour les fonctionnaires des trois versants de la fonction publique. Cette évolution globale du salaire net moyen peut se décomposer ainsi : - 1,7 % imputable à l'évolution du salaire brut, dont - 1,8 % à l'évolution du traitement indiciaire brut et + 0,1 % à l'évolution des primes et indemnités ; et + 0,4 % imputable aux cotisations sociales, dont les taux n'ont pas évolué.

Les mesures générales et catégorielles de 2022 font augmenter l'indice de traitement net-grille indiciaire de la FPE de 2,1%

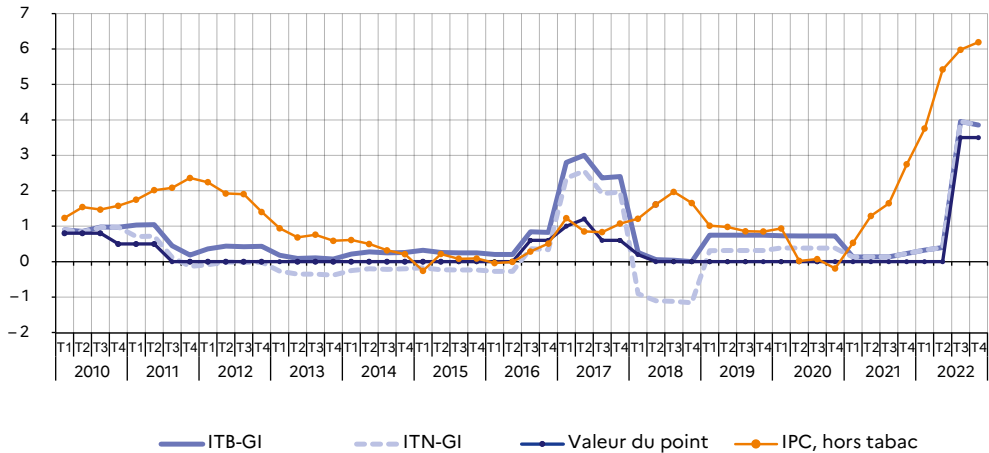
En glissement annuel entre le dernier trimestre de 2021 et celui de 2022, l'indice de traitement net-grille indiciaire (ITN-GI) pour les agents non contractuels de la FPE augmente de 3,9% (Figure 6). Cette hausse s'explique en premier lieu par l'augmentation de 3,5% de la valeur du point de la fonction publique intervenue en milieu d'année (1^{er} juillet 2022). À cela s'ajoutent les revalorisations successives de l'indice majoré minimum de traitement. Dans une moindre mesure, la hausse est également soutenue par les rééchelonnements indiciaires des grilles C-Type avec bonification d'ancienneté d'un an et des premiers échelons des grilles B-Type. Sur des effectifs plus restreints, les accords du Ségur de la santé ont aussi eu un impact sur les grilles indiciaires des corps médicaux ou paramédicaux de la fonction publique de l'État. En moyenne annuelle, en 2022, l'ITN-GI a augmenté de 2,1% (Figure 7).

L'augmentation s'explique en premier lieu par la hausse de la valeur du point (+ 1,7% en moyenne annuelle). Compte tenu du fait que les mesures appliquées en 2022 (minimum de traitement indiciaire et revalorisation des grilles C-Type) concernent davantage les titulaires de catégorie C, l'évolution en moyenne annuelle est plus élevée pour cette catégorie (+ 3,9%) que pour les titulaires des catégories B et A (respectivement + 2,0% et + 1,8%).

Les rémunérations dans la fonction publique

Figure 6 : Glissement annuel de l'ITB-GI, de la valeur du point d'indice de la fonction publique et de l'indice des prix à la consommation

Évolution annuelle (T/T-4) en %



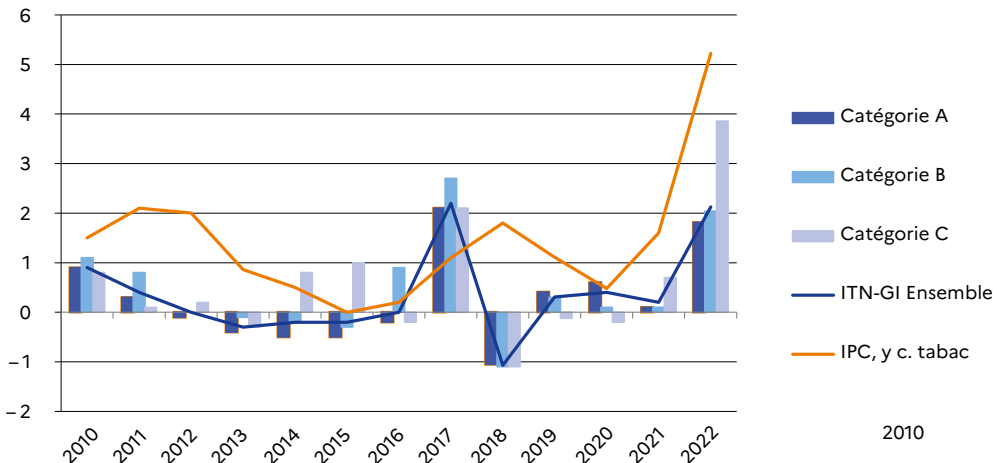
Sources : DGAFP-SDessi ; Insee (pour les indices des prix).

Champ : Agents civils (hors contractuels) de la FPE.

Lecture : En 2022, la valeur du point a augmenté de 3,5 % au troisième trimestre par rapport au troisième trimestre 2021. En complément des autres mesures, l'ITB-GI a augmenté de 4,0 % au troisième trimestre 2022 par rapport au troisième trimestre 2021. L'ITN-GI a augmenté au même rythme en raison de la stabilité des taux de cotisation entre 2021 et 2022.

Figure 7 : Évolution moyenne de l'ITN-GI et de l'indice des prix à la consommation depuis 2010

en %



Sources : DGAFP-SDessi ; Insee (pour les indices des prix).

Champ : Agents civils (hors contractuels) de la FPE.

Lecture : En 2022, l'IPC a progressé de 5,2 %, l'ITN-GI des agents civils de catégorie A a augmenté de 1,8 %, celui des agents de catégorie B de 2,0 %, celui des agents de catégorie C de 3,9 %. Au total, l'ITN-GI progresse de 2,1 % pour l'ensemble des agents.

L'évolution des rémunérations dans la fonction publique en 2022

Encadré 2 : Premiers éléments sur l'évolution des rémunérations dans la fonction publique en 2023

Selon les comptes nationaux de l'Insee, la masse des salaires et traitements bruts des administrations publiques a augmenté de 4,4% en 2023 et leurs effectifs d'emploi intérieur en équivalent temps plein ont légèrement augmenté (+ 0,3%) par rapport à 2022. Ainsi, le salaire brut moyen en équivalent temps plein dans les administrations publiques augmenterait de 4,3% en 2023. Dans sa dernière note de conjoncture de juillet, l'Insee donne une évolution proche pour le salaire moyen par tête dans les administrations publiques à 4,1%.

Le champ des administrations publiques diffère de celui de la fonction publique : il inclut notamment les organismes de protection sociale et les hôpitaux privés à but non lucratif. Cependant, à partir des écarts dans les évolutions observées sur les millésimes passés entre le salaire moyen par tête dans les administrations publiques et le salaire moyen calculé dans les bases Siasp, il est possible d'approcher l'évolution de la rémunération dans la fonction publique. Ainsi, le salaire net moyen dans la fonction publique augmenterait de 4,4% en 2023.

L'augmentation en 2023 s'explique en premier lieu par l'augmentation de 1,5% de la valeur du point de la fonction publique intervenue en milieu d'année (1^{er} juillet 2023), couplée à celle de juillet 2022 (+ 3,5%). À cela s'ajoutent les revalorisations successives de l'indice majoré minimum de traitement, en lien avec celles du Smic et l'inflation croissante (+ 4,9% en moyenne annuelle en 2023). En complément, les autres mesures salariales mises en place (reconduction de la Gipa, revalorisation du barème de monétisation des jours de compte épargne temps [CET]), et en particulier celles pour les plus bas salaires (modification de la correspondance indice brut/indice majoré en début de grille, prime de pouvoir d'achat), soutiennent également l'évolution du salaire net moyen. D'autres mesures ont été prises pour soutenir le pouvoir d'achat des agents publics, mais elles ne sont pas prises en compte dans les rémunérations des agents, puisqu'il s'agit de remboursements de frais : il s'agit de l'augmentation de la part employeur dans le remboursement des frais de transport (de 50% à 75%), cumulable avec d'autres forfaits tels que le forfait mobilité durable, et du rehaussement des indemnités de mission.

Malgré cette évolution relativement soutenue, le niveau d'inflation, bien qu'inférieur à celui de 2022, reste soutenu (+ 4,9%, après + 5,2% en 2022). Cela entraînerait une perte de pouvoir d'achat du salaire des agents de la fonction publique (- 0,7%), mais plus faible qu'en 2022 (- 1,4%).

Deux tiers des agents de la fonction publique restent en place entre deux années

Dans l'ensemble de la fonction publique, les deux tiers des agents employés au cours de l'année 2021 ont travaillé vingt-quatre mois consécutifs, de janvier 2021 à décembre 2022, chez le même employeur et avec la même quotité de travail (**Figure 8**). La proportion d'agents en place varie en fonction du statut : ils sont sept sur dix parmi les fonctionnaires présents en 2021, et quatre sur dix parmi les contractuels. Les agents des « Autres catégories et statuts » de la FPE, qui regroupent essentiellement les enseignants des établissements privés sous contrat et les ouvriers d'État, sont aussi sept sur dix à « rester en place ». Les membres du personnel médical (médecins, pharmaciens salariés, odontologistes, etc.) qui forme les « Autres catégories et statuts » de la FPH sont quant à eux 53% à faire partie des agents en place.

Les femmes sont moins nombreuses que les hommes à avoir travaillé pour le même employeur avec la même quotité de travail : 62%, contre 69%. Cette différence s'explique essentiellement par leur plus fort recours au temps partiel : elles changent de ce fait plus fréquemment de quotité de travail. Les agents les plus jeunes et les plus âgés sont également moins nombreux à travailler vingt-quatre mois consécutifs avec la même quotité de travail. Pour les moins de 30 ans, il s'agit d'un effet de structure : la proportion de contractuels et de contrats aidés est plus importante que dans les autres classes d'âge. Seule la moitié des plus de 60 ans reste en place deux années consécutives, du fait des départs en retraite.

Les rémunérations dans la fonction publique

Figure 8 : Proportion d'agents en place en 2021 et 2022⁽¹⁾, suivant le versant en %

	FPE	FPT	FPH	Ensemble FP
Ensemble	65	66	62	64
Fonctionnaires	71	75	70	72
dont catégorie A	71	70	65	70
dont catégorie B	73	75	71	73
dont catégorie C	66	76	72	74
Contractuels	41	33	42	38
Autres catégories et statuts	69	56	53	63
Ensemble, hors bénéficiaires de contrats aidés	65	66	62	65
Bénéficiaires de contrats aidés	7	10	12	10
Femmes	63	62	61	62
Hommes	68	71	66	69
Moins de 30 ans	35	38	48	40
30-39 ans	56	59	57	57
40-49 ans	73	71	69	71
50-59 ans	76	77	72	76
60 ans et plus	52	52	47	52

Source : Siasp, Insee. Traitements Drees, DGCL-DESL, DGAFP-SDessi.

Champ : France (hors Mayotte), y compris bénéficiaires de contrats aidés, en équivalent temps plein mensualisé. Hors militaires, hors assistants maternels et familiaux, hors apprentis, hors internes et externes des hôpitaux publics.

(1) Personnes présentes les deux années consécutives (24 mois) chez le même employeur et ayant la même quotité de travail les deux années. Pour la FPT, inclut les agents dont l'établissement a changé suite à une fusion d'établissements publics de coopération intercommunale (EPCI). Les personnes sont comptabilisées dans leur situation de début de période.

Lecture : 65 % des agents présents dans la FPE en 2021 ont été présents avec la même quotité de travail et chez le même employeur tout au long de 2021 et de 2022.

L'évolution de la rémunération des agents restés en place est légèrement supérieure à l'inflation

La rémunération moyenne des personnes en place (RMPP) mesure le salaire moyen des seules personnes présentes au cours des deux années 2021 et 2022 chez le même employeur et avec la même quotité de travail. Bien que la RMPP nette augmente à un rythme jamais atteint depuis 2015 en euros courants (+ 5,8%), la forte inflation de 2022 contribue à ralentir nettement son évolution en euros constants et à la rendre tout juste positive (+ 0,5%, contre + 1,9% en 2021) [Figure 9].

Un agent resté en place sur deux de la fonction publique a vu le pouvoir d'achat de son salaire stagner ou reculer, avec une évolution nulle de la RMPP médiane (0,0%). Un dixième des agents restés en place entre 2021 et 2022 avec la même quotité de travail ont bénéficié d'une hausse de pouvoir d'achat supérieure à 8,2%. A contrario, un dixième de ces agents ont vu leur rémunération nette reculer d'au moins 5,1%. Conformément à la forme générale des carrières salariales, c'est pour les agents les plus jeunes que l'évolution de la rémunération nette a été la plus dynamique (+ 3,2% en moyenne pour les moins de 30 ans et + 1,9% pour les 30-39 ans en euros constants). Les évolutions ralentissent au fil des âges, et sont même négatives en euros constants pour les agents âgés de plus de 60 ans (- 0,8%).

L'évolution des rémunérations dans la fonction publique en 2022

Figure 9 : Distribution des évolutions individuelles de salaire net en euros constants des agents en place⁽¹⁾ en 2021 et 2022, dans la fonction publique
en %

	Ensemble FP					
	RMPP	Distribution des évolutions individuelles				
		Médiane	1 ^{er} décile	1 ^{er} quartile	3 ^e quartile	9 ^e décile
Ensemble	0,5	0,0	-5,1	-2,5	3,3	8,2
Fonctionnaires	0,4	-0,1	-5,1	-2,5	3,1	7,7
dont catégorie A	0,5	0,1	-5,1	-2,7	3,6	8,4
dont catégorie B	-0,5	-1,2	-5,5	-3,2	1,8	6,4
dont catégorie C	0,6	0,1	-4,8	-2,0	3,0	7,5
Contractuels	1,5	0,7	-4,8	-2,2	4,4	10,9
Autres catégories et statuts	1,1	-0,3	-6,4	-3,2	3,8	10,1
Ensemble, hors bénéficiaires de contrats aidés	0,5	0,0	-5,1	-2,5	3,3	8,2
Bénéficiaires de contrats aidés	4,4	2,1	-2,7	-0,1	8,3	16,9
Femmes	0,8	0,2	-4,9	-2,3	3,4	8,4
Hommes	0,2	-0,3	-5,4	-2,8	3,0	7,9
Moins de 30 ans	3,2	1,7	-4,7	-1,3	6,4	13,4
30-39 ans	1,9	1,1	-4,9	-1,8	4,9	10,8
40-49 ans	0,6	0,0	-5,0	-2,5	3,2	7,8
50-59 ans	-0,2	-0,5	-5,1	-2,8	2,3	6,4
60 ans et plus	-0,8	-0,9	-5,7	-3,1	1,9	5,9

Source : Siasp Insee. Traitements Drees, DGCL-DESL, DGAFP-SDessi.

Champ : France (hors Mayotte), y compris bénéficiaires de contrats aidés, en équivalent temps plein mensualisé. Hors militaires, hors assistants maternels et familiaux, hors apprentis, hors internes et externes des hôpitaux publics.

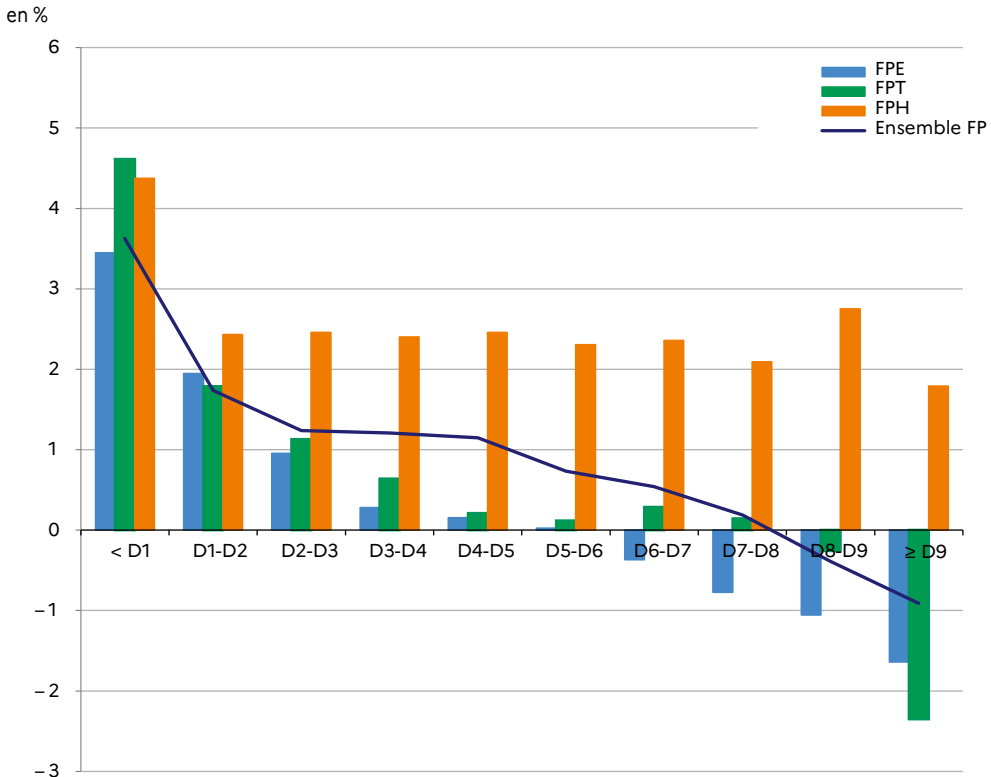
(1) Personnes présentes les deux années consécutives (24 mois) chez le même employeur et ayant la même quotité de travail les deux années. Pour la FPT, inclut les agents dont l'établissement a changé suite à une fusion d'établissements publics de coopération intercommunale (EPCI). Les personnes sont comptabilisées dans leur situation de début de période.

Lecture : Parmi les agents en place en 2021 et 2022, le salaire net moyen a augmenté de 0,5 %. Pour la moitié des agents en place en 2021 et 2022, le salaire net est resté stable. Il a diminué de 5,1 % pour 10 % des agents et augmenté de plus de 8,2 % pour 10 % des agents.

Compte tenu des mesures salariales de 2022 à destination des agents les plus faiblement rémunérés (revalorisation des grilles C-Type, hausse du minimum de traitement indiciaire, hausse du Smic), la rémunération moyenne progresse davantage pour les premiers déciles de rémunération : l'évolution est supérieure à l'évolution moyenne (+ 0,5 % en euros constants) de la RMPP nette jusqu'au septième décile de la distribution des revenus (**Figure 10**).

Par ailleurs, compte tenu des différences de structures de qualification entre versants et des mesures spécifiques destinées aux agents de la FPH, l'évolution de la RMPP nette y est plus dynamique (+ 2,4 % en euros constants) que dans la FPE et la FPT. L'évolution en euros constants est tout juste positive pour la FPT (+ 0,2 %) et, pour la première fois depuis 2000, elle est négative pour la FPE, avec une évolution à - 0,1 % [Voir Données complémentaires].

Figure 10 : Évolution en euros constants de la RMPP en 2021 et 2022⁽¹⁾, selon leur position relative dans la distribution des salaires en 2021



Source : Siasp, Insee. Traitements Drees, DGCL-DESL, DGAFP-SDessi.

Champ : France (hors Mayotte), y compris bénéficiaires de contrats aidés, en équivalent temps plein mensualisé. Hors militaires, hors assistants maternels, hors apprentis, hors internes et externes des hôpitaux publics.

(1) Personnes présentes les deux années consécutives (24 mois) chez le même employeur et ayant la même quotité de travail les deux années. Pour la FPT, inclut les agents dont l'établissement a changé suite à une fusion d'établissements publics de coopération intercommunale (EPCI). Les personnes sont comptabilisées dans leur situation de début de période.

Lecture : Les 10 % d'agents de la fonction publique présents en 2021 et 2022 qui percevaient en 2021 un salaire net inférieur au premier décile ont connu en 2022 une évolution de leur RMPP nette de + 3,6 %.

Le pouvoir d'achat du salaire augmente pour seulement la moitié des agents en place

Compte tenu de la forte inflation en 2022, la part des agents en place dans la fonction publique dont la rémunération nette a augmenté davantage que l'inflation est en baisse de 11 points par rapport à 2021, s'établissant à 50%. En raison des mesures spécifiques prises pour les personnels de santé, les agents ayant perdu en pouvoir d'achat sont moins nombreux dans la FPH (42%) que dans la FPE et la FPT (respectivement 53% et 52%) [Figure 11].

L'évolution des rémunérations dans la fonction publique en 2022

Figure 11 : Proportion d'agents en place⁽¹⁾ en 2021 et 2022 dont le salaire net a évolué négativement ou moins que l'inflation en 2022

en %

Proportion d'agents dont le salaire net...	FPE		FPT		FPH		Ensemble FP	
	...a évolué négativement en 2022	...a moins évolué que l'inflation en 2022	...a évolué négativement en 2022	...a moins évolué que l'inflation en 2022	...a évolué négativement en 2022	...a moins évolué que l'inflation en 2022	...a évolué négativement en 2022	...a moins évolué que l'inflation en 2022
Ensemble	12	53	9	52	10	42	10	50
Fonctionnaires	12	53	9	53	10	43	10	51
<i>dont catégorie A</i>	11	52	8	57	8	31	10	49
<i>dont catégorie B</i>	14	63	10	65	10	54	12	62
<i>dont catégorie C</i>	10	43	9	50	11	48	10	49
Contractuels	11	48	8	43	7	34	9	43
Autres catégories et statuts	13	54	12	69	17	47	14	52
Ensemble, hors bénéficiaires de contrats aidés	12	53	9	52	10	42	10	50
Bénéficiaires de contrats aidés	9	26	6	28	1	12	5	26
Femmes	10	50	9	51	10	42	10	48
Hommes	14	56	9	52	10	43	11	53
Moins de 30 ans	13	44	6	32	7	26	9	34
30-39 ans	13	46	7	38	9	34	10	40
40-49 ans	12	53	9	51	10	43	10	50
50-59 ans	11	56	10	58	11	51	11	56
60 ans et plus	12	61	11	60	14	55	12	60

Source : Siasp, Insee. Traitements Drees, DGCL-DESL, DGAFP-SDessi.

Champ : France (hors Mayotte), y compris bénéficiaires de contrats aidés, en équivalent temps plein mensualisé. Hors militaires, hors assistants maternels et familiaux, hors apprentis, hors internes et externes des hôpitaux publics.

(1) Personnes présentes les deux années consécutives (24 mois) chez le même employeur et ayant la même quotité de travail les deux années. Pour la FPT, inclut les agents dont l'établissement a changé suite à une fusion d'établissements publics de coopération intercommunale (EPCI). Les personnes sont comptabilisées dans leur situation de début de période.

Lecture : Parmi les agents de la FPE présents avec la même quotité de travail et chez le même employeur tout au long de 2021 et de 2022, le salaire a baissé nominalement pour 12 % d'entre eux, et il a évolué moins vite que l'inflation pour 53 % d'entre eux.

La proportion des agents dont le niveau de rémunération a baissé en euros courants diminue fortement par rapport à 2021, et s'établit à 10% (contre 21% en 2021). En effet, l'ensemble des agents rémunérés sur la base d'un indice, qu'ils soient fonctionnaires ou non, ont bénéficié de la revalorisation de la valeur du point d'indice, qui a fait progresser leur rémunération en euros courants d'au moins 1,7% en 2022.

Parmi les fonctionnaires ayant connu une baisse de salaire en euros courants, 16% ont connu une baisse simultanée de leur traitement et de leurs primes et indemnités, 67% une baisse de leurs seules primes et 14% une baisse de leur traitement indiciaire brut. Les évolutions à la baisse s'expliquent le plus souvent par une baisse des primes des fonctionnaires, moins fréquemment par une baisse de traitement (Volat, 2023).

De façon structurelle, une baisse des primes peut s'expliquer par un changement de zone d'indemnité de résidence ou encore par une perte du supplément familial de traitement lorsque les enfants grandissent. Quant aux baisses de traitement, elles peuvent résulter, par exemple, de situations d'arrêts maladie ordinaires avec jour de carence, d'arrêts maladie de longue durée ou de retenues pour service non fait. Elles peuvent également s'expliquer par la majoration des salaires de l'année précédente ou par des rappels sur l'année courante.

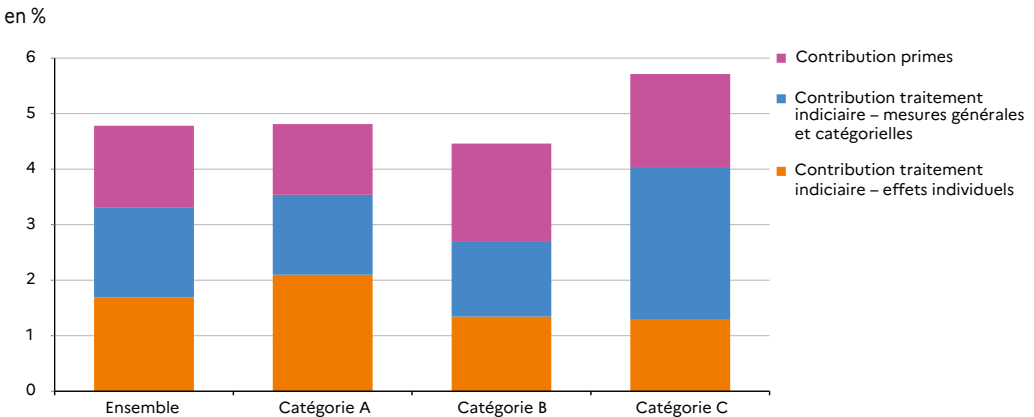
Dans la FPE, l'évolution de la rémunération moyenne des personnes en place est positive seulement pour les agents de catégorie C

L'évolution de la rémunération des agents en place dans la FPE est quasi stable en euros constants (- 0,1%) entre 2021 et 2022. L'évolution est positive seulement pour les fonctionnaires de catégorie C (+ 0,5%), alors qu'elle est négative pour les agents de catégorie A (- 0,1%) et de catégorie B (- 0,8%) [Voir Données complémentaires].

La décomposition de la RMPP brute en euros courants permet de préciser la nature des écarts entre catégories de fonctionnaires. La différence entre l'évolution du traitement brut des personnes en place et celle de l'ITB-GI peut correspondre à l'évolution du traitement indiciaire brut des agents présents vingt-quatre mois consécutifs, hors effet imputable à la mise en œuvre des mesures intégrées dans l'ITB-GI. En d'autres termes, cet indice peut être utilisé pour décomposer la RMPP brute des fonctionnaires présents deux années consécutives selon différentes contributions : une composante indiciaire liée aux mesures générales et catégorielles (l'ITB-GI), une composante indiciaire liée à des effets individuels propres aux agents et une composante liée à l'évolution des primes. La composante liée aux effets individuels, aussi appelée « glissement vieillesse-technicité » (GVT) positif, résulte des évolutions du traitement indiciaire de type avancement automatique des échelons (ancienneté), changement de grade ou de corps à l'occasion de promotions internes ou de la réussite à des concours. Cet effet est calculé par solde.

En 2022, l'évolution de la RMPP brute des fonctionnaires civils de la FPE (+ 4,8%) est portée à niveau équivalent par le GVT positif – c'est-à-dire les évolutions du traitement indiciaire liées aux effets individuels –, qui contribue à hauteur de 1,7 point, puis par les mesures générales et catégorielles, à hauteur de 1,6 point, et enfin par les primes, à hauteur de 1,5 point (**Figure 12**).

Figure 12 : Décomposition de l'évolution de la RMPP brute en euros courants des fonctionnaires de la FPE entre 2021 et 2022



Source : Siasp, Insee. Traitement DGAFP-SDessi.

Champ : France (hors Mayotte), en équivalent temps plein mensualisé. Fonctionnaires civils de la FPE présents vingt-quatre mois consécutifs (années n et n - 1 pour la RMPP de l'année n) chez le même employeur et avec la même quotité de travail.

Lecture : En 2022, la RMPP brute des fonctionnaires civils de la FPE a augmenté de 4,8 % en euros courants. Cette évolution peut se décomposer ainsi : + 1,7 % imputable à l'augmentation du traitement indiciaire relevant de l'effet carrière, + 1,6 % imputable à l'augmentation du traitement indiciaire relevant des mesures générales, catégorielles et statutaires et + 1,5 % imputable à l'augmentation des primes supplémentaires.

L'évolution des rémunérations dans la fonction publique en 2022

Portée par les mesures générales à destination des agents de catégorie C, la contribution des mesures générales et catégorielles est plus marquée pour cette catégorie (+ 2,8 points). Pour les titulaires de catégorie A, les revalorisations pour les enseignants, le passage de certains corps au Rifseep et la hausse des taux de promotion dynamisent le GVT positif de cette catégorie à + 2,1 points, un niveau similaire à celui de 2021, mais plus élevé que ceux observés sur la période 2011-2020 (+ 1,7 point en moyenne).

Les deux tiers des agents civils de la FPE sont restés en place entre 2021 et 2022, mais cette proportion varie selon les départements ministériels (ministères et établissements publics). Ainsi, les trois quarts des personnels civils du ministère des Armées sont restés en place, contre un agent sur deux du ministère de l'Europe et des Affaires étrangères (Figure 13). De même, l'évolution de la rémunération des agents en place fluctue selon les départements ministériels. Ainsi, en euros constants, l'évolution de la RMPP nette est négative pour les agents des ministères économiques et financiers ainsi que pour ceux du ministère de l'Intérieur et de l'Outre-mer et est positive pour les agents de la Culture, du ministère de la Transition écologique et solidaire et du ministère de l'Europe et des Affaires étrangères.

Figure 13 : Évolution de la RMPP nette en 2022 dans la FPE, selon le département ministériel en %

	Proportion des agents de 2021 présents en 2022	Évolution de la rémunération en euros courants	Évolution de la rémunération en euros constants	Proportion d'agents dont la rémunération a évolué négativement en 2022	Proportion d'agents dont le salaire net a moins évolué que l'indice des prix à la consommation
Ensemble	65	5,1	- 0,1	12	53
Éducation nationale, Enseignement supérieur, Recherche et Innovation	64	5,2	0,0	11	50
Intérieur et Outre-mer	74	3,8	- 1,4	17	64
Ministères économiques et financiers	59	3,5	- 1,7	10	71
Ministères sociaux	58	5,7	0,5	10	46
Justice	57	5,9	0,7	13	41
Transition écologique et solidaire, Logement et Habitat durable et Cohésion des territoires	67	8,3	2,9	10	49
Armées	75	4,6	- 0,6	13	62
Agriculture et Alimentation	59	4,5	- 0,7	14	62
Culture	63	7,6	2,3	6	32
Services du Premier ministre	60	6,0	0,8	8	51
Europe et Affaires étrangères	49	10,5	5,0	4	16

Source : Siasp, Insee. Traitement DGAFP-SDessi.

Champ : France (hors Mayotte), en équivalent temps plein mensualisé. Agents de la FPE présents vingt-quatre mois consécutifs (années n et n - 1 pour la RMPP de l'année n) dans le même département ministériel et avec la même quotité de travail.

Lecture : En 2022, la RMPP nette augmente de 5,1 % en euros courants et baisse de 0,1 % en euros constants dans la FPE. Parmi les personnes présentes les deux années consécutives (24 mois) chez le même employeur et ayant la même quotité de travail les deux années, 12 % ont eu une évolution négative de leur rémunération, et 53 % une évolution de leur rémunération plus faible que celle de l'inflation.

Les rémunérations dans la fonction publique

La rémunération moyenne des personnes en place augmente de 0,2% en euros constants dans la FPT

Dans la FPT, la RMPP nette en euros constants est en hausse de 0,2% en 2021 (après + 0,8% entre 2020 et 2021) [Figure 14]. Elle augmente jusqu'à 2,4% pour les services départementaux d'incendie et de secours. Elle est cependant négative dans certaines collectivités : - 0,8% pour les agents des EPCI à fiscalité propre, - 0,3% pour les régions et - 0,2% pour les autres structures intercommunales.

Pour les fonctionnaires de la FPT, la RMPP augmente de 0,1% en euros constants, alors que, pour les contractuels, elle augmente de 1,2% (Voir Données complémentaires), notamment en raison des titularisations d'agents : 17% des agents en place qui n'étaient pas fonctionnaires en 2021 ont été titularisés, et leur rémunération progresse de 4,9% en moyenne en 2022.

Figure 14 : Évolution de la RMPP nette en 2022 dans la FPT, selon le type de collectivité en %

	RMPP nette 2022/2021				
	Proportion des agents de 2021 présents en 2022	Évolution de la rémunération en euros courants	Évolution de la rémunération en euros constants	Proportion d'agents dont la rémunération a évolué négativement en 2022	Proportion d'agents dont le salaire net a moins évolué que l'indice des prix à la consommation
Ensemble	66	5,4	0,2	9	52
Communes	66	5,6	0,3	9	51
Établissements communaux (CCAS, CDE, etc.) ⁽¹⁾	51	6,0	0,7	14	54
EPCI ⁽²⁾ à fiscalité propre	66	4,4	- 0,8	9	55
Autres structures intercommunales (Sivom, Sivu, syndicats mixtes)	58	5,0	- 0,2	11	56
Départements	71	5,5	0,3	9	50
Services départementaux d'incendie et de secours	81	7,7	2,4	6	41
Centres de gestion et CNFPT ⁽³⁾	37	5,4	0,2	7	48
Régions	68	4,9	- 0,3	7	58
Autres collectivités locales ⁽⁴⁾	58	5,2	0,0	9	56

Source : Siasp, Insee. Traitements DGCL-DESL, DGAFP-SDessi.

Champ : France (hors Mayotte), en équivalent temps plein mensualisé. Agents de la FPT présents vingt-quatre mois consécutifs (années n et n - 1 pour la RMPP de l'année n) chez le même employeur et avec la même quotité de travail.

(1) CCAS : centres communaux d'action sociale ; CDE : caisses des écoles.

(2) EPCI : établissements publics de coopération intercommunale.

(3) CNFPT : Centre national de la fonction publique territoriale (délégations départementales et services centraux).

(4) Caisses de crédit municipal, régies, EPA locaux.

Lecture : En 2022, la RMPP nette augmente de 5,4 % en euros courants et de 0,2 % en euros constants dans la FPT. Parmi les personnes présentes les deux années consécutives (24 mois) chez le même employeur et ayant la même quotité de travail les deux années, 9 % ont eu une évolution négative de leur rémunération, et 52 % une évolution de leur rémunération plus faible que celle de l'inflation.

L'évolution des rémunérations dans la fonction publique en 2022

La RMPP nette des salariés de la FPH progresse de 2,4% en euros constants en 2022

Le pouvoir d'achat de la RMPP nette des agents de la FPH progresse de 2,4% en euros constants en 2022 (Figure 15). Cette augmentation provient essentiellement des mesures salariales décidées lors du Ségur de la santé, qui jouent pleinement sur l'année 2022 pour les personnels des services de soins ou médico-techniques (respectivement + 3,2% et + 2,9%). Elle reflète aussi les effets positifs des gains d'ancienneté et des progressions de carrière pour les personnels médicaux (+ 2,5%). Seule l'évolution de la RMPP des personnels de direction et administratifs est négative (- 0,7%), faute de mesures spécifiques pour cette filière d'emploi.

Figure 15 : Évolution de la RMPP nette en euros courants en 2022 dans la FPH, selon la filière d'emploi
en %

	FPH				
	Proportion des agents de 2021 présents en 2022	Évolution de la rémunération en euros courants	Évolution de la rémunération en euros constants	Proportion d'agents dont la rémunération a évolué négativement en 2022	Proportion d'agents dont le salaire net a moins évolué que l'indice des prix à la consommation
Ensemble	62	7,7	2,4	10	42
Personnels de direction et personnels administratifs	65	4,5	-0,7	11	61
Personnels des services de soins	62	8,6	3,2	9	37
Personnels médico-techniques	65	8,3	2,9	7	36
Personnels éducatifs et sociaux	57	6,1	0,9	9	48
Personnels techniques et ouvriers	68	5,6	0,4	10	52
Personnels médicaux	52	7,9	2,5	17	47
Non ventilés	16	11,3	5,8	4	31

Source : Siasp, Insee. Traitement Drees.

Champ : France (hors Mayotte), en équivalent temps plein mensualisé. Agents de la FPH présents vingt-quatre mois consécutifs (années n et n-1 pour la RMPP de l'année n) chez le même employeur et avec la même quotité de travail.

Lecture : En 2022, dans la FPH, la rémunération des agents en place augmente de 7,7 % en euros courants et de 2,4 % en euros constants. Parmi les personnes présentes les deux années consécutives (24 mois) chez le même employeur et ayant la même quotité de travail les deux années dans la FPH, 10 % ont eu une évolution négative de leur rémunération, et 42 % une évolution de leur rémunération plus faible que celle de l'inflation.

Les écarts de salaire entre entrants et sortants contribuent fortement à la baisse des rémunérations en euros constants

L'évolution du salaire moyen sur une période donnée prend en compte à la fois l'évolution de la rémunération des agents présents durant toute la période mesurée par la RMPP, l'effet des mouvements entre entrants et sortants (recrutements ; départs, dont départs à la retraite) et les effets dus aux salariés dits « fluctuants », soit ceux ayant changé de situation (employeur ou quotité de travail) ou n'ayant travaillé qu'une partie de chacune des deux années (Figure 16). Sont surreprésentés dans ce dernier groupe les femmes, les jeunes et les non-fonctionnaires, en particulier les bénéficiaires de contrats aidés.

Figure 16 : Décomposition de l'évolution du salaire net moyen entre présents, entrants-sortants et salariés ayant changé de situation entre 2021 et 2022
en %

Évolution 2022/2021 (en euros constants)	FPE	FPT	FPH	FP
Salaire net	-2,2	-1,1	-0,4	-1,4
Contributions (en points) :				
- des évolutions du salaire net moyen des personnes en place ⁽¹⁾	-0,1	0,1	1,5	0,4
- des évolutions du salaire net moyen des salariés fluctuants ⁽²⁾	-0,4	-0,2	-0,2	-0,3
- des écarts de salaire net moyen entre entrants et sortants ⁽³⁾	-1,4	-0,9	-1,7	-1,4
- des variations d'effectifs ⁽⁴⁾	-0,3	-0,1	0,0	-0,2

Source : Siasp, Insee. Traitements Drees, DGCL-DESL, DGAFP-SDessi.

Champ : France (hors Mayotte), y compris bénéficiaires de contrats aidés, en équivalent temps plein mensualisé. Hors militaires, hors assistants maternels et familiaux, hors apprentis, hors internes et externes des hôpitaux publics.

(1) Salariés présents sur la totalité des deux années chez le même employeur et ayant la même quotité de travail les deux années.

(2) Salariés ayant changé de situation (employeur ou quotité de travail) ou n'ayant travaillé qu'une partie de chacune des deux années.

(3) Salariés entrants en 2021 ou en 2022 ou salariés sortants en 2021 ou en 2022.

(4) L'évolution du salaire net moyen s'explique, d'une part, par l'évolution des salaires nets moyens des différentes sous-populations (présents, fluctuants, entrants-sortants) et, d'autre part, par l'évolution de leurs parts respectives dans les effectifs des salariés entre 2021 et 2022. La contribution des variations d'effectifs à l'évolution du salaire moyen correspond à ce dernier terme.

Lecture : Entre 2021 et 2022, dans la FPE, la baisse du salaire net en euros constants est de 2,2 %. Elle résulte pour -0,1 point de l'évolution du salaire net moyen des personnes en place, pour -0,4 point de l'évolution du salaire net moyen des salariés fluctuants, pour -1,4 point des écarts de salaire net moyen des salariés entrants et sortants et pour -0,3 point des variations d'effectifs.

L'écart de salaire moyen net en euros constants entre les entrants et les sortants pèse sur l'évolution du salaire moyen, avec une contribution négative de 1,7 point pour la FPH, 1,4 point pour la FPE, 0,9 point pour la FPT et 1,4 point pour l'ensemble de la fonction publique : il reflète le fait que les jeunes générations entrant dans la fonction publique sont moins rémunérées que celles, plus âgées, sortantes (« effet de noria »). La plus forte contribution du salaire net moyen des agents en place est positive pour la FPH (+ 1,5 point), compte tenu du prolongement du Ségur de la santé, tout comme dans l'ensemble de la fonction publique (+ 0,4 point). En revanche, dans la FPE et la FPT, la contribution des personnes en place à l'évolution du salaire net en euros constants est quasi nulle (respectivement - 0,1 point et 0,1 point).

L'évolution des rémunérations dans la fonction publique en 2022

Sources, avertissement et définitions**Sources**

Les salaires et les effectifs de la fonction publique sont obtenus à partir du système d'information sur les agents des services publics (Siasp) produit par l'Insee depuis 2009. Le champ de suivi des rémunérations regroupe les agents civils dont le poste se situe en France (hors Mayotte) : il exclut donc les agents affectés à l'étranger. Contrairement aux données sur l'emploi, le suivi des salaires est sur un champ excluant les militaires.

Les données présentées incluent les bénéficiaires de contrats aidés et excluent les apprentis dans tous les versants. Les agents relevant des « Autres catégories et statuts » correspondent à des situations spécifiques à chaque versant, si bien que la dispersion des salaires y est importante, particulièrement dans la fonction publique hospitalière (FPH).

- Dans la fonction publique de l'État (FPE) sont exclus les élus exerçant un mandat politique ou syndical, les militaires, les volontaires du service civique. Les enseignants des établissements privés sous contrat s'ajoutent aux agents des ministères et de leurs établissements publics administratifs. Par ailleurs, le champ des enseignants est plus large que celui retenu par la direction statistique du ministère de l'Éducation nationale (MEN). En effet, outre les enseignants des secteurs public et privé sous contrat du MEN, il inclut ceux de l'Enseignement supérieur et d'autres ministères comme celui de l'Agriculture.
- Dans la fonction publique territoriale (FPT), les assistants maternels et familiaux et les élus sont exclus du champ. La restriction aux seuls agents civils exclut également les marins-pompiers de Marseille, du fait de leur statut militaire.
- Dans la FPH, les assistants maternels, les internes et les externes sont exclus.

Le champ de suivi des salaires dans la fonction publique ne couvre pas l'ensemble des rémunérations versées. Il repose sur l'observation de postes (actifs, non annexes), conjonction de l'emploi d'une personne pour une durée déterminée par un employeur, et en exclut certains, notamment lorsque des variables de contrôle sur les salaires paraissent manifestement incohérentes. C'est la raison pour laquelle il est parfois fait mention « d'effectifs utilisés pour le calcul des salaires » dans les données complémentaires.

Avvertissement

Jusqu'au millésime 2021, Siasp était principalement alimenté par les fichiers mensuels de paie pour les agents relevant de la fonction publique de l'État (FPE), par le recensement des agents de l'État (RAE) pour les militaires, et par les déclarations annuelles de données sociales (DADS) pour les agents relevant de la fonction publique territoriale (FPT), de la fonction publique hospitalière (FPH), et d'une partie de la FPE. En outre, depuis 2017, une part croissante des données de Siasp provenait des déclarations sociales nominatives (DSN), en substitution des autres sources.

En 2022, conformément au décret n° 2016-611 du 18 mai 2016, la quasi-totalité des employeurs de la fonction publique ont basculé leur système de déclaration en DSN. Les employeurs ont à cette occasion pu revoir leurs systèmes d'information et de déclaration, et donc modifier potentiellement leur comportement déclaratif. Dans ce contexte de changement de sources d'information, l'Insee a engagé une refonte des traitements statistiques réalisés sur l'emploi et les rémunérations des agents de la fonction publique, et en a ajusté les concepts. Du fait de ces changements déclaratifs, applicatifs et de concepts, les résultats donnés en niveau dans cette publication ne sont pas totalement comparables à ceux des publications sur les millésimes antérieurs de Siasp.

Les données du millésime 2021 ont été recalculées en utilisant le même applicatif et les mêmes concepts que pour 2022 afin de présenter des évolutions annuelles le plus cohérentes et le plus homogènes possible entre 2021 et 2022. Elles diffèrent donc de celles publiées dans l'édition 2023 du rapport annuel. Par exemple, le salaire net moyen en EQTP des agents de la fonction publique en 2021 s'établit désormais à 2437 euros par mois, contre 2431 euros dans le rapport annuel 2023. En revanche, cette nouvelle estimation 2021 ne neutralise pas les changements déclaratifs survenus avec le passage à la DSN. Par exemple, pour certains agents de l'enseignement privé sous contrat, il n'a pas été possible de rendre intégralement cohérent le périmètre des rémunérations perçues entre 2021 et 2022 ; ce changement de périmètre est relativement neutre sur les évolutions de salaires de la catégorie « Autres catégories et statuts » de la FPE.

Les rémunérations dans la fonction publique

Définitions

Le **saalaire en équivalent temps plein (EQTP)** correspond au salaire converti à un temps plein pendant toute l'année, quel que soit le volume de travail effectif, puis mensualisé. Pour un agent ayant occupé un poste de travail durant six mois à 80% et ayant perçu au total 10 000 euros, le salaire en EQTP est de $10\,000 / (0,5 \times 0,8) = 25\,000$ euros par an, soit 2 083 euros par mois. Pour calculer le salaire moyen en EQTP ou sa distribution, tous les postes, y compris les postes à temps partiel, sont pris en compte au prorata de leur volume de travail effectif (soit $0,5 \times 0,8 = 0,4$ EQTP dans l'exemple précédent).

Le **traitement indiciaire brut** s'obtient en multipliant l'indice majoré par la valeur du point. C'est le traitement avant tout complément et toute retenue. L'indice majoré est fixé par les grilles indiciaires définies pour chaque grade de fonctionnaire.

Les **primes et rémunérations annexes** sont liées à l'employeur, aux fonctions exercées, à la réalisation d'heures supplémentaires ou à des sujétions particulières. Elles incluent les indemnités (y compris celle de résidence), le supplément familial, et les rachats de jours de congé dans le cadre du compte épargne temps (CET).

Le **Rifseep** est le régime indemnitaire tenant compte des fonctions, des sujétions, de l'expertise et de l'engagement professionnel ; c'est le régime indemnitaire de référence des fonctionnaires de l'État.

Le **saalaire brut** s'obtient en ajoutant au traitement indiciaire brut les primes et indemnités diverses.

Le **saalaire net** (de prélèvements sociaux) est le salaire que perçoit effectivement le salarié avant prélèvement de l'impôt sur le revenu. Il 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). Les taux et assiettes de cotisation sont identiques, quel que soit le versant. Les cotisations sociales salariales correspondent aussi aux cotisations retraite : 11,1% du traitement indiciaire et 5,0% des primes et indemnités au régime de retraite additionnelle de la fonction publique (RAFP). Quelques primes particulières sont soumises aux cotisations du Service de retraite de l'État (SRE) ou de la Caisse nationale de retraite des agents des collectivités locales (CNRACL) : les primes des agents en tenue dans la FPE (indemnité de sujétion spéciale de police, par exemple), les primes de sujétion des aides-soignants et les primes de feu des pompiers.

La **rémunération moyenne des personnes en place (RMPP)** est utilisée pour évaluer l'évolution moyenne du salaire des agents présents deux années déterminées (généralement consécutives). L'évolution de la RMPP prend ainsi en compte les mesures portant sur la valeur du point, les mesures statutaires et indemnitaires, l'effet des mesures d'avancement individuel et des promotions (GVT positif), ainsi que les autres éléments susceptibles d'avoir un impact sur le traitement ou le salaire (requalification des emplois, par exemple). Seules les personnes présentes tout au long des deux années considérées chez le même employeur et avec la même quotité de travail sont qualifiées de « personnes en place », de manière à neutraliser les effets sur le revenu du volume de travail ou d'une réorientation professionnelle.

Le **pouvoir d'achat du salaire** est la quantité de biens et de services que l'on peut acheter avec une unité de salaire. Son évolution est liée à celle des prix et des salaires. Elle est mesurée en euros constants. C'est ainsi que, si les prix augmentent dans un environnement où les salaires sont constants, le pouvoir d'achat du salaire diminue, alors que, si la hausse des salaires est supérieure à celle des prix, il augmente.

Les **corps** sont classés en **trois catégories hiérarchiques (A, B et C)** selon le niveau de recrutement et les fonctions des agents qui les composent. Ces catégories recouvrent en partie les catégories socioprofessionnelles (cadres, professions intermédiaires, ouvriers et employés). Unités de base de la gestion de la carrière des fonctionnaires, les corps sont composés de **grades**, subdivisés en **échelons**. La **grille indiciaire** détermine, à échelon donné, le traitement indiciaire ainsi que la durée et les conditions d'avancement d'échelon dans le grade concerné.

Les **grilles C-Type** correspondent aux corps de fonctionnaires des administrations de l'État classés dans la catégorie C au sens de l'article 13 de la loi du 13 juillet 1983, qui comportent deux ou trois grades. Ces grades sont classés dans des échelles de rémunération C1, C2 et C3 prévues à l'article 9 du décret n° 2008-836 du 22 août 2008 fixant l'échelonnement indiciaire des corps et des emplois communs aux administrations de l'État et à ses établissements publics. Les grades des corps sont classés, en allant vers le grade le plus élevé : C1 pour le premier grade, C2 pour le deuxième grade et C3 pour le troisième grade.

Pour en savoir plus

- Dixte C., Guiton M. et Volat G. (2023), « Les rémunérations dans la fonction publique en 2021 », in Rapport annuel sur l'état de la fonction publique, édition 2023, DGAFP.
- Félix B. (2024), « La rémunération des militaires de la gendarmerie en 2022 », *EcoDef* n° 239, mars.
- Godet F. et Sanchez Gonzalez J. (2023), « Les salaires dans le secteur privé en 2022 – Une nette baisse du pouvoir d'achat, hormis au niveau du Smic », *Insee Première* n° 1971, novembre.
- Insee (2024), « Emploi, chômage, revenus du travail », *Insee Références*, édition 2024.
- Lépine F.-X. (2024), « La rémunération des personnels militaires des armées en 2022 », *EcoDef* n° 238, mars.
- Massis D. (2024), « Les écarts de rémunération brute entre les femmes et les hommes fonctionnaires dans les ministères se réduisent de cinq points en dix ans », *Stats Rapides* n° 104, mars.
- Ntamakuliro-Inema J.-L. et Guiton M. (2024), « Les salaires dans la fonction publique territoriale en 2022 », *Insee Première* n° 2014, septembre.
- Ntamakuliro-Inema J.-L., Andriamboavonjy T. et Dixte C. (2024), « Les salaires dans la fonction publique hospitalière en 2022 », *Insee Première* n° 2015, septembre.
- Ntamakuliro-Inema J.-L. et Volat G. (2024), « Les salaires dans la fonction publique de l'État en 2022 », *Insee Première* n° 2016, septembre.
- Volat G. (2023), « Les évolutions de salaires des agents de la fonction publique qui ne changent ni d'employeur ni de quotité de travail », Rapport annuel sur l'état de la fonction publique, édition 2023, DGAFP.

La formation statutaire et professionnelle dans la fonction publique de l'État

La formation statutaire et professionnelle dans la fonction publique
de l'État en 2022

La formation statutaire et professionnelle dans la fonction publique de l'État en 2022

Anthony CARUSO¹
Thomas FARGEAS¹

Les effectifs en formation ainsi que le nombre de jours de formation effectués par les personnels civils des ministères augmentent entre 2021 et 2022 – de 8 % pour le nombre de jours suivis –, sans encore atteindre les niveaux de 2019. La hausse du nombre de jours de formation concerne davantage la formation professionnelle (+ 18 % à champ constant) que la formation statutaire (quasi stable à champ constant), qui est obligatoire et qui avait été moins impactée par la crise sanitaire.

Le temps passé en formation s'élève à 4,5 jours par agent en 2022, dont 2,1 jours de formation statutaire et 2,4 jours de formation professionnelle. Il demeure plus élevé pour les personnels de catégorie B, qui ont suivi en moyenne 9,0 jours de formation en 2022, contre respectivement 4,7 et 3,4 jours pour les personnels de catégories C et A. Les femmes ont passé en moyenne 4,0 jours en formation en 2022, contre 5,5 jours pour les hommes.

La formation continue représente la plus grande part des jours de formation professionnelle (79 %), les congés de formation professionnelle en représentent 11% et la préparation des examens et des concours 9%.

En 2022, 7,6 millions de jours de formation (voir Définitions et méthode) ont été dispensés aux personnels de la fonction publique de l'État (**Figure 1**). Ce nombre est en hausse de 8 % par rapport à 2021, sans encore rattraper le niveau d'avant la crise sanitaire.

Chaque agent a suivi en moyenne 4,5 jours de formation durant l'année 2022, se répartissant en 2,4 jours de formation professionnelle et 2,1 jours de formation statutaire. Le nombre moyen de jours suivis est orienté à la hausse depuis 2020. Hors congés de formation professionnelle, cette hausse peut être estimée à + 0,2 jour par rapport à 2021 et à + 0,8 jour par rapport à 2020, au creux de la crise sanitaire. Il reste toutefois inférieur au nombre moyen de jours suivis en 2019 (4,7).

Les agents de catégorie B restent ceux qui effectuent le plus de jours de formation : 9,0 jours en moyenne par agent en 2022, contre 3,4 pour les agents de catégorie A et 4,7 pour ceux de catégorie C. Les femmes ont passé en moyenne 4,0 jours en formation, contre 5,5 jours pour les hommes (**Figure 2**).

1. SDessi-DGAFP.

La formation statutaire et professionnelle dans la fonction publique de l'État

Figure 1 : Effectifs en formation et nombre de jours de formation par ministère en 2022

Ministères	Formation statutaire			Formation professionnelle			Ensemble		
	Effectifs en formation	Nombre de jours	Nombre moyen de jours par agent ⁽²⁾	Effectifs en formation	Nombre de jours	Nombre moyen de jours par agent ⁽²⁾	Effectifs en formation	Nombre de jours	Nombre moyen de jours par agent ⁽²⁾
Agriculture et Souveraineté alimentaire	700	91 800	3,1	22 300	42 800	1,4	23 000	134 600	4,5
Armées	2 800	19 800	0,3	53 400	152 000	2,2	56 200	171 800	2,5
Culture	100	7 500	0,3	28 600	58 400	2,4	28 700	65 900	2,7
Europe et Affaires étrangères	300	300	0,1	5 600	32 000	8,7	5 900	32 300	8,7
Ministères économiques et financiers	43 200	996 200	7,7	508 200	570 600	4,4	551 400	1 566 800	12,1
Éducation nationale ⁽¹⁾	123 700	179 900	0,2	1 175 600	1 778 900	1,7	1 299 300	1 958 800	1,9
Intérieur et Outre-mer	387 700	1 036 100	5,2	406 700	668 900	3,3	794 400	1 704 900	8,5
Justice	13 300	899 700	9,8	127 300	363 800	4,0	140 600	1 263 500	13,8
Services du Premier ministre	4 500	5 900	0,5	17 900	23 100	2,2	22 400	29 000	2,7
Ministères sociaux	200	64 200	4,8	17 200	31 000	2,3	17 400	95 200	7,1
Transition écologique et solidaire	8 200	102 800	2,2	93 200	140 100	3,0	101 400	242 900	5,3
Formation interministérielle	1 700	98 100	-	79 700	199 800	-	81 400	297 900	-
Ensemble, hors Éducation nationale	462 600	3 322 300	5,4	1 360 000	2 282 500	3,7	1 822 500	5 604 800	9,1
Ensemble, y compris Éducation nationale⁽¹⁾	586 200	3 502 200	2,1	2 535 600	4 061 500	2,4	3 121 900	7 563 600	4,5
Évolution 2022/2021⁽³⁾	6 %	- 0 %	- 1 %	17 %	18 %	16 %	15 %	8 %	7 %

Sources : Enquêtes annuelles Formation, DGAFP-SDessi ; Siasp, Insee.

Champ : Personnels civils des ministères hors établissements publics, y compris ceux en poste à l'étranger. Les ministères de la Justice et de la Culture intègrent les effectifs en formation de certains EPA (établissements publics à caractère administratif), dont ceux de l'École nationale de la magistrature et du musée du Louvre, par exemple.

(1) Hors Jeunesse, Sports, Enseignement supérieur, Recherche et Innovation.

(2) Nombre de jours de formation suivis au cours de l'année 2022 rapporté aux effectifs physiques au 31 décembre de l'année 2022. Les effectifs utilisés pour le calcul de cet indicateur sont issus du Système d'information sur les agents des services publics (Siasp, Insee).

(3) Les évolutions ont été calculées à champ constant. Elles ne tiennent pas compte des ministères qui ont vu leur champ d'étude évoluer entre 2021 et 2022, notamment le ministère de l'Agriculture, les ministères sociaux et une partie de l'Éducation nationale (voir Définitions et méthode).

Lecture : En 2022, les agents ont suivi en moyenne 4,5 jours de formation, dont 2,1 jours de formation statutaire et 2,4 jours de formation professionnelle.

La formation statutaire et professionnelle dans la fonction publique de l'État en 2022

Figure 2 : Nombre moyen de jours de formation par agent selon la catégorie hiérarchique et le sexe en 2022

en nombre de jours

		Formation statutaire		Formation professionnelle		Ensemble	
		Nombre de jours	Nombre moyen de jours par agent	Nombre de jours	Nombre moyen de jours par agent	Nombre de jours	Nombre moyen de jours par agent
Catégorie A	Femmes	861 500	1,1	1 646 800	2,1	2 508 300	3,3
	Hommes	521 100	1,5	759 900	2,1	1 280 900	3,6
	Ensemble	1 382 600	1,2	2 406 600	2,1	3 789 200	3,4
Catégorie B	Femmes	638 800	5,2	458 200	3,7	1 097 000	9,0
	Hommes	782 300	5,2	573 600	3,8	1 355 900	8,9
	Ensemble	1 421 100	5,2	1 031 800	3,8	2 452 900	9,0
Catégorie C et ouvriers d'État	Femmes	329 500	1,9	314 400	1,8	643 900	3,6
	Hommes	368 900	3,7	308 600	3,1	677 500	6,7
	Ensemble	698 400	2,5	623 100	2,2	1 321 500	4,7
Ensemble	Femmes	1 829 900	1,7	2 419 300	2,3	4 249 200	4,0
	Hommes	1 672 300	2,8	1 642 100	2,7	3 314 400	5,5
	Ensemble	3 502 200	2,1	4 061 500	2,4	7 563 600	4,5

Sources : Enquête annuelle Formation, DGAFP-SDessi ; Siasp, Insee.

Champ : Personnels civils des ministères hors établissements publics, y compris ceux en poste à l'étranger. Les ministères de la Justice et de la Culture intègrent les effectifs en formation de certains EPA (établissements publics à caractère administratif), dont ceux de l'École nationale de la magistrature et du musée du Louvre, par exemple.

Note : Ces données ne sont pas comparables à celles publiées l'année précédente pour 2021 en raison de changements de périmètre dans certains ministères, notamment dans l'Éducation nationale (voir Définitions et méthode).

Lecture : En 2022, les agents de catégorie B ont suivi en moyenne 9,0 jours de formation, dont 5,2 jours pour de la formation statutaire et 3,8 jours pour la formation professionnelle.

La formation statutaire délivrée à plus d'agents qu'en 2021, mais d'une durée moins longue

La formation statutaire est une formation obligatoire définie dans le statut de certains agents publics (voir Définitions et méthode). Les ministères gestionnaires de corps de fonctionnaires nécessitant une formation statutaire longue y consacrent logiquement un effort plus important. Ainsi, la formation statutaire des personnels du ministère de la Justice, notamment pour les magistrats du corps judiciaire, les greffiers et les corps d'encadrement et d'application du personnel de surveillance de l'administration pénitentiaire, représente en moyenne 9,8 jours par agent en 2022. De même, la formation statutaire du ministère de l'Économie et des Finances s'élève à 7,7 jours par agent.

Par rapport à 2021, le nombre de jours de formation statutaire est resté quasi stable, alors que celui des effectifs en formation a augmenté de 6 %. Cette hausse est principalement portée par le ministère de l'Éducation nationale.

Le nombre de jours de formation statutaire par agent est en moyenne plus faible pour les femmes que pour les hommes : 1,7 jour contre 2,8 jours en 2022. Comme il s'agit de formations obligatoires, cet écart s'explique essentiellement par le fait que les femmes sont proportionnellement plus nombreuses dans les corps délivrant relativement peu de formations statutaires (professeur, adjoint administratif, etc.).

Le nombre moyen de jours passés en formation statutaire s'élève en 2022 à 5,2 pour les agents de catégorie B, alors qu'il est de 2,5 par agent de catégorie C et de seulement 1,2 pour ceux de catégorie A. Ces écarts entre les catégories s'expliquent par l'obligation de suivre une formation statutaire pour de nombreux corps de catégorie B, mais également de catégorie C (gardien de la paix, greffier, surveillant pénitentiaire, etc.).

La formation statutaire et professionnelle dans la fonction publique de l'État

La formation professionnelle encore en hausse en 2022

La formation professionnelle est une formation généralement facultative², destinée à parfaire ou développer les compétences des agents au cours de leur carrière. Il existe plusieurs dispositifs de formation professionnelle. La formation continue, dispositif le plus courant, représente 79 % des jours de formation professionnelle effectués en 2022, soit 1,9 jour par agent (**Figure 3**). Le congé de formation professionnelle, qui concerne principalement les catégories A, représente 11 % des jours de formation professionnelle en 2022. Enfin, la préparation aux examens et concours concerne 9 % des jours suivis, soit 0,2 jour par agent.

Figure 3 : Nombre moyen de jours de formation professionnelle par agent selon le dispositif et la catégorie hiérarchique en 2022

en nombre de jours

	Catégorie A	Catégorie B	Catégorie C et ouvriers d'État	Ensemble des personnels	Répartition par dispositif (en %)
Formation continue	1,6	3,1	1,9	1,9	79
Congés de formation professionnelle	0,4	0,1	0,0	0,3	11
Préparation aux examens et concours	0,1	0,6	0,2	0,2	9
Période de professionnalisation	0,0	0,0	0,1	0,0	0
Bilan de compétences	0,0	0,0	0,0	0,0	0
Validation des acquis de l'expérience	0,0	0,0	0,0	0,0	0
Congé de transition professionnelle	0,0	0,0	0,0	0,0	0
Ensemble	2,1	3,8	2,2	2,4	100

Sources : Enquête annuelle Formation, DGAFF-SDessi ; Siasp, Insee.

Champ : Personnels civils des ministères hors établissements publics, y compris ceux en poste à l'étranger. Les ministères de la Justice et de la Culture intègrent les effectifs en formation de certains EPA (établissements publics à caractère administratif), dont ceux de l'École nationale de la magistrature et du musée du Louvre, par exemple.

Note : Ces données intègrent désormais les congés de formation professionnelle du ministère de l'Éducation nationale, ce qui contribue à augmenter de 0,3 le nombre moyen de jours de formation suivis par l'ensemble des agents.

Lecture : En 2022, les agents ont suivi en moyenne 2,4 jours de formation professionnelle.

Le nombre de jours de formation professionnelle a augmenté de 18 % entre 2021 et 2022 et celui des effectifs en formation de 17 %, à champ constant, essentiellement du fait d'une forte hausse dans l'Éducation nationale (+ 27 % à champ constant). Le nombre moyen de jours suivis au titre de la formation continue est en hausse de 0,3 jour par agent entre 2021 et 2022, tandis que le nombre moyen de jours dédiés à la préparation aux examens et concours reste stable, à 0,2 jour par agent. La durée moyenne des actions de formation professionnelle est en très légère hausse en 2022, pour les hommes aussi bien que pour les femmes³ (**Figure 4**). Selon la catégorie hiérarchique et le sexe des agents, cette durée est comprise entre 1,3 et 2,0 jours. Les agents de catégorie A sont ceux qui suivent les formations professionnelles les plus courtes : 1,3 jour pour les femmes (comme en 2021) et 1,4 jour pour les hommes (stable depuis 2020).

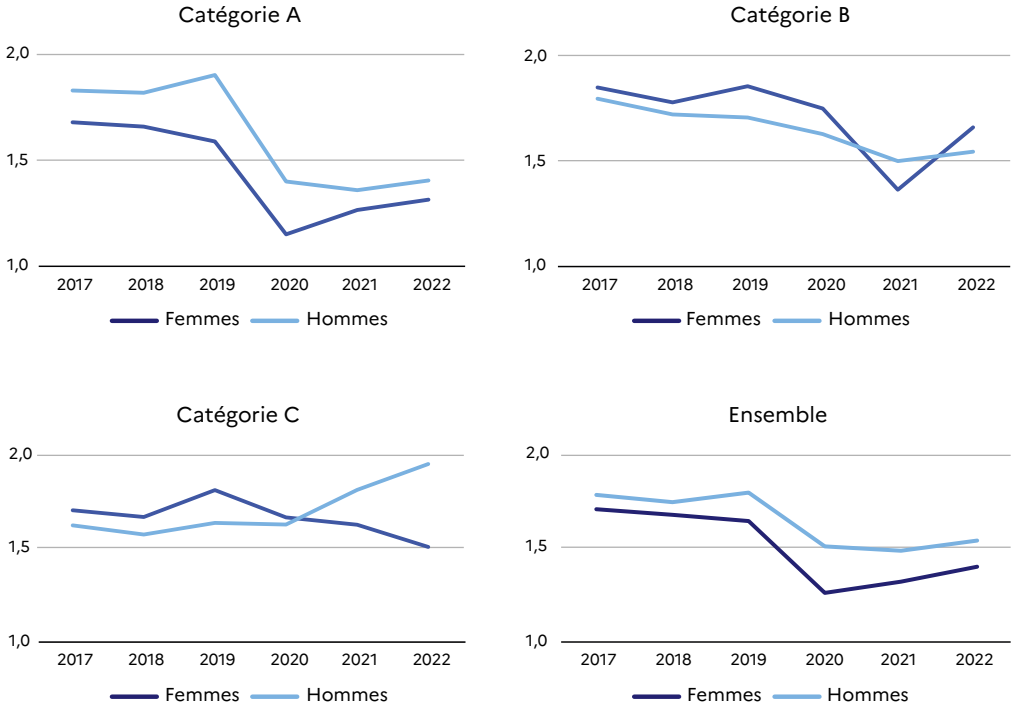
2. Les actions de formation professionnelle peuvent être entreprises soit à l'initiative de l'administration, soit à celle de l'agent.

3. Hors congés de formation professionnelle du ministère de l'Éducation nationale, cette donnée n'étant pas disponible en 2021.

La formation statutaire et professionnelle dans la fonction publique de l'État en 2022

Figure 4 : Durée moyenne d'une action de formation professionnelle selon la catégorie hiérarchique et le sexe de 2017 à 2022

en nombre de jours



Sources : Enquêtes annuelles Formation, DGAFP-SDessi ; Siasp, Insee.

Champ : Personnels civils des ministères hors établissements publics, y compris ceux en poste à l'étranger. Les ministères de la Justice et de la Culture intègrent les effectifs en formation de certains EPA (établissements publics à caractère administratif), dont ceux de l'École nationale de la magistrature et du musée du Louvre. Les données du ministère de l'Éducation nationale concernant les congés de formation professionnelle, fournies en 2022 pour la première fois, n'ont pas été intégrées à ces séries.

Lecture : En 2022, les actions de formation professionnelle suivies par les femmes en catégorie A durent en moyenne 1,3 jour, contre 1,7 en 2017.

La formation statutaire et professionnelle dans la fonction publique de l'État

Définitions et méthode

Source et champ : L'enquête annuelle Formation, réalisée par la DGAFP, collecte auprès des ministères le nombre d'agents ayant participé à une formation et le temps passé en formation. Cette enquête porte sur les agents civils, hors militaires, titulaires et non titulaires, des ministères hors établissements publics sous tutelle. Néanmoins, les données relatives aux ministères de la Culture et de la Justice intègrent les formations réalisées au sein de certains établissements publics sous tutelle, tels que le musée du Louvre ou l'École nationale de la magistrature.

Dans cette publication, le périmètre de la réponse du ministère de l'Éducation nationale, de la Jeunesse et des Sports s'est limité au champ de l'Éducation nationale (donc hors Jeunesse et Sports). Le ministère de l'Enseignement supérieur, de la Recherche et de l'Innovation n'est pas pris en compte, faute de données remontées.

Les périmètres des ministères varient selon les années. Pour permettre les comparaisons dans le temps, les regroupements suivants sont réalisés :

- les ministères économiques et financiers comprennent les ministères des Finances et des Comptes publics, d'un côté, et de l'Économie, de l'Industrie et du Numérique, de l'autre, ainsi que d'autres administrations comme la Caisse des dépôts;
- les ministères sociaux correspondent à ceux des Affaires sociales, des Solidarités et de la Santé, du Travail, de l'Emploi et du Dialogue social;
- les ministères de l'Intérieur et de l'Outre-mer ont également été regroupés;
- les autres appellations des ministères renvoient à la nomenclature d'exécution de la loi de finances initiale de l'année considérée.

Évolutions à champ constant : Dans le but de fournir des évolutions les plus pertinentes possible, celles-ci ont été calculées « à champ constant », c'est-à-dire sur des données de nature comparable entre 2021 et 2022. Pour cela, les données des ministères dont le champ a évolué entre 2021 et 2022, pour quelque raison que ce soit, ont été mises de côté. Il en va ainsi notamment pour les données du ministère de l'Agriculture et des ministères sociaux, et aussi pour celles du ministère de l'Europe et des Affaires étrangères, remontées pour la première fois en 2022.

Concernant les données du ministère de l'Éducation nationale, le champ 2022 a évolué par rapport au champ 2021, avec notamment l'ajout cette année de données issues d'une nouvelle enquête concernant les congés de formation professionnelle. Afin de permettre une comparaison cohérente entre 2021 et 2022, un sous-champ des données du ministère de l'Éducation nationale, portant sur les personnels enseignants, d'éducation et d'orientation des premier et second degrés, hors congés de formation professionnelle, a été extrait et utilisé lors des calculs d'évolution.

Le « champ constant » étudié représente 98% des stagiaires et 92% des jours-stagiaires en 2022.

À noter que l'ensemble des données mises de côté lors de ce calcul d'évolution sont bien prises en compte dans les données 2022 présentées dans les différentes figures de cette étude (à l'exception de celles concernant les congés de formation professionnelle du ministère de l'Éducation nationale dans la figure 4).

Définitions

Formation statutaire : La formation statutaire est obligatoire et fournit au fonctionnaire accédant à un grade les connaissances théoriques et pratiques nécessaires à l'exercice de ses fonctions. Elle apporte également des connaissances sur l'environnement dans lequel il va évoluer. Le contenu de la formation statutaire est fixé pour chaque corps par arrêté interministériel. Cet arrêté peut prévoir une modulation des obligations de formation comme des dispenses partielles de suivi de certains enseignements en fonction des acquis de l'expérience professionnelle des agents. Cette formation est accomplie durant la période de stage.

Formation professionnelle : Dans cette étude, la formation professionnelle regroupe la formation continue et l'ensemble des dispositifs de formation professionnelle autre que la formation statutaire.

La formation continue est destinée à maintenir ou à parfaire les compétences des fonctionnaires en vue d'assurer :

- leur adaptation immédiate au poste de travail;
- leur adaptation à l'évolution prévisible des métiers;
- le développement de leurs qualifications ou l'acquisition de nouvelles qualifications.

La formation statutaire et professionnelle dans la fonction publique de l'État en 2022

Outre la formation continue, différents dispositifs de formation professionnelle existent :

- les préparations aux concours et aux examens professionnels et autres procédures de promotion interne;
- la validation des acquis de l'expérience;
- le bilan de compétences;
- la période de professionnalisation;
- le congé de formation professionnelle, permettant d'approfondir sa formation en vue de satisfaire à des projets personnels et professionnels;
- le congé de transition professionnelle, qui permet de suivre une formation destinée à changer de métier ou de profession.

Formation interministérielle : La formation interministérielle regroupe dans cette étude les formations interministérielles déconcentrées, ainsi que les formations dispensées à l'IGPDE, à l'Ipag CPAG et dans les IRA.

Effectifs en formation : Il s'agit du nombre d'agents qui ont participé à au moins une partie d'une formation au cours de l'année. Un agent qui participe à plusieurs formations est compté autant de fois qu'il a suivi de formations.

Nombre de jours de formation : Produit de l'effectif en formation par le nombre de jours consacrés à cette formation.

Nombre moyen de jours de formation par agent en fonction : Nombre de jours de formation suivis au cours d'une année rapporté aux effectifs physiques au 31 décembre de l'année (Siasp).

Les conditions de travail dans la fonction publique

Temps et organisation du temps de travail
dans la fonction publique en 2023

Temps et organisation du temps de travail dans la fonction publique en 2023

Anthony CARUSO¹
Daphné CHÉDORGE-FARNIER¹

En 2023, les agents de la fonction publique à temps complet, hors enseignants, déclarent une durée annuelle effective de travail de 1632 heures. Cette durée est moins élevée que dans le secteur privé (- 66 heures). Au sein de la fonction publique, ce sont les agents de la fonction publique de l'État qui effectuent le plus d'heures de travail (1684 heures). Les hommes ont une durée de travail annuelle supérieure à celle des femmes, alors que les agents de plus de 50 ans ont une durée moyenne de travail inférieure à celle des autres classes d'âge.

La proportion d'agents à temps partiel dans la fonction publique est plus élevée pour les contractuels (31%), les femmes (26%), les agents de moins de 30 ans (24%) et ceux de la fonction publique territoriale (25%). Parmi les agents à temps partiel, 22% sont en sous-emploi, une proportion plus faible que dans le secteur privé. Le versant le plus concerné est la fonction publique territoriale (29%).

Les agents de la fonction publique hospitalière sont souvent soumis à des horaires atypiques : sur quatre semaines, 57% ont travaillé au moins une fois le samedi, 53% le dimanche, 43% le soir et 24% la nuit. Parmi les agents de la fonction publique de l'État, 44% ont également travaillé au moins une fois le samedi et 43% le soir. Les policiers, militaires et pompiers exercent fréquemment leur profession le week-end ou la nuit.

La proportion d'agents ayant télétravaillé au moins une fois sur quatre semaines a légèrement baissé en 2023 : 16%, contre 17% en 2022 et 22% en 2021. Le télétravail est plus souvent pratiqué par les cadres administratifs et techniques (48%). Sept agents sur dix estiment que leur poste n'est pas compatible avec le télétravail. Parmi ceux qui jugent leur poste compatible, un quart souhaiterait recourir davantage au télétravail, une proportion similaire à celle du privé.

La part des agents absents au moins un jour durant la semaine de référence pour raison de santé est plus faible dans la fonction publique de l'État (4%) que dans les autres versants de la fonction publique (7% dans la fonction publique territoriale et 6% dans la fonction publique hospitalière). Les femmes et les agents âgés de 50 ans ou plus sont davantage absents (respectivement 6% et 7%). La proportion d'agents absents et la durée des absences sont à la baisse pour la première fois depuis 2019, avant la crise sanitaire.

Les conditions de travail dans la fonction publique

Depuis 2002, la durée légale du travail est fixée à 35 heures par semaine pour un agent à temps complet, dans l'ensemble de la fonction publique comme dans le secteur privé. Jusqu'en 2004, cela correspondait à une durée annuelle de 1600 heures. Ce volume a ensuite été porté à 1607 heures à compter du 1^{er} janvier 2005, en raison de l'institution de la journée de solidarité pour l'autonomie des personnes âgées et des personnes handicapées.

En raison d'une organisation du travail particulière et d'un temps de travail complexe à mesurer, les résultats sur les durées travaillées dans la fonction publique de l'État (FPE) et dans l'ensemble de la fonction publique excluent les enseignants (y compris les enseignants-chercheurs). L'**Encadré 1** donne quelques résultats publiés sur la durée de travail des enseignants.

Encadré 1 : En 2018, la moitié des enseignants à temps complet déclare travailler au moins 43 heures par semaine en dehors des vacances scolaires

Le temps de travail des enseignants peut se décomposer en trois catégories : les heures d'enseignement devant les élèves, les heures de préparation de cours et de correction de copies, et les heures consacrées aux autres activités (périscolaire, conseils des professeurs, réunions avec les parents).

L'enquête auprès des salariés de l'État réalisée en 2018 par l'Insee interroge les enseignants sur ces trois composantes. La publication de la Direction de l'évaluation, de la prospective et de la performance (Depp) [Dion et Feuillet, 2022] donne le détail des résultats. Les statistiques ci-après en sont extraites.

Les enseignants du premier degré déclarent consacrer en moyenne 59% de leur temps de travail hebdomadaire à enseigner devant les élèves, 31% à préparer leur cours ou corriger des copies, et 10% à d'autres activités dans le cadre de leur métier. Les enseignants du second degré déclarent consacrer en moyenne 49% de leur temps de travail hebdomadaire à enseigner devant les élèves, 40% à préparer leur cours ou corriger des copies, et 11% à d'autres activités dans le cadre de leur métier.

En 2018, la moitié des enseignants à temps complet déclare travailler au moins 43 heures par semaine en dehors des vacances scolaires. En comparaison, selon cette même enquête, cette médiane est de 40 heures chez les cadres A de la fonction publique de l'État (FPE). Durant les seize semaines de vacances scolaires dont disposent les enseignants, la moitié déclare travailler deux jours par semaine, en totalité ou partiellement, le nombre d'heures travaillées chaque jour n'étant pas précisé.

Dans l'enquête Emploi, la durée habituelle de travail est collectée à l'aide de la question suivante : « En moyenne, combien d'heures travaillez-vous par semaine dans votre emploi principal ? » Avec cette source, la durée médiane hebdomadaire habituelle de travail des enseignants est nettement sous-estimée par rapport à l'enquête FPE (39 heures, contre 43 heures), alors que, pour les cadres A de la FPE, le chiffre est identique (40 heures).

Une durée hebdomadaire habituelle quasi stable dans les trois versants de la fonction publique

En 2023, la durée hebdomadaire habituelle de travail déclarée par les agents de la fonction publique à temps complet, hors enseignants, est de 39 heures (**Figure 1**) [voir Définitions]. Cette durée, stable depuis 2021, est identique à celle des salariés du secteur privé. La durée hebdomadaire de travail est une durée de référence, mais certains employeurs ont préféré conserver un horaire hebdomadaire supérieur aux 35 heures (**Encadré 2**).

Au sein de la fonction publique, les agents de la FPE, hors enseignants, déclarent une durée hebdomadaire habituelle plus élevée (40,5 heures) que les agents de la fonction publique hospitalière (FPH) [38,7 heures] et de la fonction publique territoriale (FPT) [38,2 heures]. Ces durées sont relativement stables par rapport à celles des années précédentes.

Temps et organisation du temps de travail dans la fonction publique en 2023

Figure 1 : Composantes de la durée annuelle effective du travail par agent ou salarié à temps complet selon le type d'employeur en 2023
en heures

	FPE (hors enseignants)	FPT	FPH	Ensemble FP (hors enseignants)	Privé
Durée annuelle effective	1 684	1 599	1 622	1 632	1 698
Durée hebdomadaire habituelle	40,5	38,2	38,7	39,0	39,0
Heures supplémentaires dans l'année ⁽¹⁾	72	36	54	52	42
Congés payés, RTT ou CET (en jours)	37,1	30,4	27,2	31,7	25,5
Évolution 2023/2022					
Durée annuelle effective	6	36	35	26	-1
Durée hebdomadaire habituelle	0,1	-0,0	-0,0	0,0	-0,0
Heures supplémentaires dans l'année ⁽¹⁾	-4	-2	-1	-3	-1
Congés payés, RTT ou CET (en jours)	-1,4	-2,1	-1,3	-1,7	-0,1

Source : Enquêtes Emploi, Insee. Traitement DGAFP-SDessi.

Champ : Agents de la fonction publique et salariés du privé à temps complet, vivant en logement ordinaire, en emploi au sens du BIT la semaine de référence, âgés de 15 ans ou plus ; France (hors Mayotte). Hors apprentis, contrats de professionnalisation, stagiaires, contrats aidés et enseignants.

(1) Il s'agit du nombre d'heures supplémentaires effectuées au-delà de la durée légale (35 heures) ou de la durée prévue par l'employeur, qu'elles soient rémunérées ou non, au cours d'une semaine de référence, et extrapolé à l'année.

Note : Le calcul des jours de congés payés, RTT ou CET est basé sur les agents et salariés ayant au moins un an d'ancienneté dans leur emploi principal.

Lecture : En 2023, les agents de la FPE (hors enseignants) à temps complet déclarent une durée hebdomadaire habituelle de travail de 40,5 heures.

Encadré 2 : Les outils d'aménagement de la durée du travail

Les durées travaillées

Les agents devant travailler plus de 35 heures par semaine bénéficient d'une compensation en jours supplémentaires de repos pour réduction du temps de travail (RTT), afin de respecter les 1607 heures annuelles. Les heures effectuées au-delà de cette durée légale sont considérées comme des heures supplémentaires.

Des dispositions propres à l'emploi occupé par l'agent et à ses conditions d'exercice – comme le travail de nuit, le travail le dimanche ou le travail en horaires décalés – peuvent amener à des dérogations à la baisse par rapport à la durée légale. Par exemple, lorsqu'un agent effectue au moins 90% de son temps de travail annuel en travail de nuit, la durée légale du travail est ramenée à 32 h 30 par semaine. Outre le recours aux heures supplémentaires ou les sujétions particulières liées aux conditions d'exercice, d'autres facteurs peuvent faire varier la durée effective du travail, comme les absences (pour maladie, congé maternité ou paternité, jours de grève, etc.). Certains agents peuvent également avoir des jours de congés supplémentaires : les jours de fractionnement, par exemple. Par ailleurs, les différentes formes d'organisation du temps de travail, comme le forfait annuel en jours ou les horaires variables, peuvent aussi modifier la durée effective du travail.

Le forfait annuel en jours

La durée de travail d'un salarié peut être déterminée sous la forme d'un forfait en jours. Dans ce cas, le décompte du temps de travail repose sur un nombre de jours par an, plutôt que sur un nombre d'heures hebdomadaires. Cette organisation du travail peut être proposée uniquement aux cadres et aux salariés dont la durée de travail ne peut être prédéterminée et qui disposent d'une réelle autonomie dans l'organisation de leur emploi du temps.

Les horaires variables

La possibilité de travailler selon un horaire variable peut être organisée, sous réserve des nécessités de service. L'horaire variable comporte des plages fixes pendant lesquelles la présence de l'agent est obligatoire, et des plages mobiles à l'intérieur desquelles l'agent choisit ses heures d'arrivée et de départ. Un dispositif dit de « crédit-débit » peut permettre le report d'un nombre limité d'heures de travail d'une période sur l'autre. Cette organisation du travail implique un contrôle des horaires des agents.

Les conditions de travail dans la fonction publique

Les heures supplémentaires

Dans la fonction publique, les heures supplémentaires sont les heures de travail effectuées par un agent à la demande de son chef de service en dépassement des bornes horaires définies par le cycle de travail. Elles peuvent donner lieu soit à un repos compensateur, soit à une indemnisation. Dans la FPE et la FPT, un agent ne peut pas accomplir plus de 25 heures supplémentaires par mois, sauf circonstances exceptionnelles. Dans la FPH, la limite du nombre d'heures supplémentaires dépend du cycle de travail. De façon générale, un agent ne peut pas effectuer plus de 240 heures supplémentaires par an. Quand la durée du cycle de travail est inférieure ou égale à un mois, un agent ne peut pas effectuer plus de 20 heures supplémentaires par mois. Quand la durée du cycle de travail est supérieure à un mois, le plafond mensuel d'heures supplémentaires est déterminé en divisant 240 heures par 52 semaines, puis en multipliant ce résultat par le nombre de semaines composant le cycle de travail.

Le temps partiel

Un agent de la fonction publique peut être autorisé, à sa demande, à travailler à temps partiel pour différents motifs (naissance d'un enfant, raison de santé, etc.). Selon le motif pour lequel il est demandé, le temps partiel est de droit, ou accordé sous réserve des nécessités de service. Le temps partiel est accordé pour une période de six mois à un an, renouvelable. L'agent peut demander à travailler à temps partiel à 50%, 60%, 70%, 80% ou 90% d'un temps plein. Le temps partiel peut être organisé autour de la durée journalière (avec une réduction de la durée du travail chaque jour), de la durée hebdomadaire (le nombre de jours travaillés par semaine est réduit), de la durée du cycle de travail ou encore de la durée annuelle. Certains agents peuvent aussi être recrutés sur des contrats à temps incomplet (dans la FPE) ou à temps non complet (dans la FPT et la FPH).

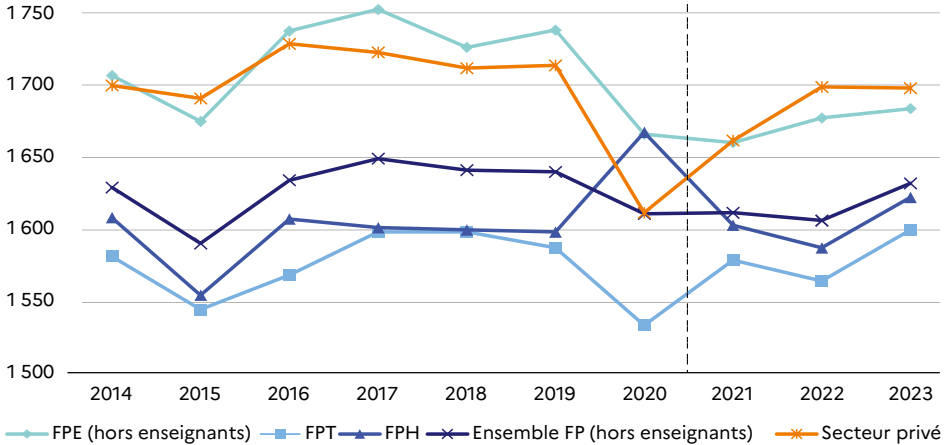
La durée annuelle effective de travail progresse, mais reste moins élevée dans la fonction publique que dans le secteur privé

Si la durée hebdomadaire habituelle de travail est identique dans le privé et dans le public, la durée annuelle effective de travail des salariés à temps complet du secteur privé est supérieure à celle des agents de la fonction publique (1698 heures contre 1632, soit 66 heures de plus). Cet écart peut notamment s'expliquer par un nombre de jours de congés en moyenne plus élevé dans le public que dans le privé (31,7 jours contre 25,5 jours) [Figure 2]. Dans la fonction publique, la durée annuelle effective est en hausse par rapport à 2022 (+ 26 heures). Cette hausse de la durée annuelle travaillée peut s'expliquer par une baisse du nombre de jours de congés et d'absences pour raison de santé – maladie, accident du travail – par rapport à 2022. Dans le secteur privé, la durée annuelle effective de travail est restée globalement stable entre 2022 et 2023. L'écart entre le secteur privé et la fonction publique s'est ainsi nettement réduit, pour atteindre un niveau inférieur à celui qui prévalait avant la crise sanitaire. C'est dans la FPE que le volume horaire est le plus élevé, avec 1684 heures annuelles en 2023, en légère hausse (+ 6 heures). Dans la FPH et dans la FPT, les durées annuelles sont plus faibles, respectivement de 1622 et de 1599 heures, mais dans les deux cas en forte hausse (+ 35 heures pour la FPH et + 36 heures pour la FPT).

Temps et organisation du temps de travail dans la fonction publique en 2023

Figure 2 : Évolution des durées annuelles effectives travaillées des agents ou salariés à temps complet

en heures



Source : Enquêtes Emploi, Insee. Traitement DGAFP-SDessi.

Champ : Agents de la fonction publique et salariés du privé à temps complet, vivant en logement ordinaire, en emploi au sens du BIT la semaine de référence, âgés de 15 ans ou plus ; France (hors Mayotte). Hors apprentis, contrats de professionnalisation, stagiaires, contrats aidés et enseignants.

Note : Suite à la refonte de l'enquête Emploi, les résultats de l'année 2021 ne sont pas comparables à ceux des années précédentes. La ligne verticale indique la rupture de série.

Lecture : En 2023, dans la fonction publique (hors enseignants), la durée annuelle effective de travail des agents occupant un emploi à temps complet est de 1 632 heures, contre 1 698 heures dans le secteur privé.

Les hommes déclarent des durées travaillées plus longues que les femmes

En 2023, la durée de travail effective des hommes travaillant à temps complet est en moyenne supérieure à celle des femmes, aussi bien dans la fonction publique que dans le secteur privé. Ainsi, dans la fonction publique, les hommes ont travaillé en moyenne 1 680 heures sur l'année, soit 85 heures de plus que les femmes (**Figure 3**). Cet écart résulte pour partie d'une durée hebdomadaire habituelle plus faible pour les femmes que pour les hommes (38,7 heures contre 39,5), qui déclarent notamment plus d'heures supplémentaires (+ 11 heures en 2023). En outre, le nombre de jours d'absence pour raison de santé est en moyenne plus élevé pour les femmes que pour les hommes (voir Figure 18). En 2023, la durée annuelle effective de travail des hommes dans la fonction publique a augmenté de 10 heures par rapport à 2022, alors qu'elle a augmenté de 36 heures pour les femmes. Ainsi, l'écart entre les durées travaillées des hommes et des femmes est en baisse par rapport à 2022. Cet écart s'est également réduit dans le secteur privé, où il reste plus important que dans la fonction publique (102 heures, contre 85).

Ces différences de durées annuelles effectives entre les femmes et les hommes concernent en premier lieu la FPH (+ 173 heures) et la FPE (+ 114 heures), et seulement de manière résiduelle la FPT (+ 14 heures). Ces écarts s'expliquent en grande partie par les différences dans les métiers exercés (voir *infra*). En 2023, la durée annuelle effective des femmes comme celle des hommes a augmenté dans tous les versants. Ces hausses sont les plus importantes dans la FPH (+ 54 heures pour les hommes et + 27 heures pour les femmes), et également dans la FPT pour les femmes (+ 60 heures, contre + 4 heures pour les hommes).

Les conditions de travail dans la fonction publique

Figure 3 : Composantes de la durée annuelle effective du travail par agent de la fonction publique à temps complet selon le versant et le sexe, en 2023

en heures

	FPE (hors enseignants)		FPT		FPH		Ensemble FP (hors enseignants)		Secteur privé	
	Femmes	Hommes	Femmes	Hommes	Femmes	Hommes	Femmes	Hommes	Femmes	Hommes
Durée annuelle effective	1 622	1 736	1 593	1 607	1 578	1 751	1 595	1 680	1 638	1 740
Durée hebdomadaire habituelle	39,7	41,2	38,4	37,9	38,3	40,1	38,7	39,5	38,3	39,6
Heures supplémentaires dans l'année ⁽¹⁾	68	76	34	39	48	70	47	58	36	47
Congés payés, RTT ou CET (en jours)	38,2	36,2	30,9	29,8	27,6	25,9	31,6	31,8	25,4	25,6
Évolution 2023/2022										
Durée annuelle effective	9	5	60	4	27	54	36	10	13	-10
Durée hebdomadaire habituelle	-0,1	0,2	-0,0	0,0	-0,1	0,3	-0,1	0,1	0,1	-0,1
Heures supplémentaires dans l'année ⁽¹⁾	7	-13	-2	-3	-6	14	-1	-5	-2	-1
Congés payés, RTT ou CET (en jours)	-1,3	-1,5	-2,7	-1,3	-0,4	-4,2	-1,5	-1,9	-0,1	-0,0

Source : Enquêtes Emploi, Insee. Traitement DGAFP-SDessi.

Champ : Agents de la fonction publique et salariés du privé à temps complet, vivant en logement ordinaire, en emploi au sens du BIT la semaine de référence, âgés de 15 ans ou plus ; France (hors Mayotte). Hors apprentis, contrats de professionnalisation, stagiaires, contrats aidés et enseignants.

(1) Il s'agit du nombre d'heures supplémentaires effectuées au-delà de la durée légale (35 heures) ou de la durée prévue par l'employeur, qu'elles soient rémunérées ou non, au cours d'une semaine de référence, et extrapolé à l'année.

Note : Le calcul des jours de congés payés, RTT ou CET est basé sur les agents ayant au moins un an d'ancienneté dans leur emploi principal.

Lecture : En 2023, les hommes à temps complet travaillant dans la FPE (hors enseignants) déclarent une durée annuelle effective de 1 736 heures.

La durée annuelle effective de travail est plus importante chez les cadres et professions intellectuelles supérieures

Les écarts de durée effective travaillée entre les versants de la fonction publique et entre les femmes et les hommes sont notamment liés à des effets de structure. La FPE compte en effet plus de cadres et professions intellectuelles supérieures (qui ont des durées travaillées plus élevées et réalisent plus d'heures supplémentaires), tandis que les employés et les ouvriers sont plus nombreux dans la FPT et la FPH². L'écart entre les femmes et les hommes est aussi dû au fait que la proportion de cadres et professions intellectuelles supérieures est plus importante parmi les hommes que parmi les femmes.

En 2023, les cadres et professions intellectuelles supérieures de la fonction publique à temps complet déclarent une durée annuelle effective de 1 814 heures travaillées, contre 1 596 pour les professions intermédiaires et 1 583 pour les employés et ouvriers (**Figure 4**). Cette durée annuelle effective est en légère baisse par rapport à 2022 pour les cadres et professions intellectuelles supérieures (- 8 heures). Elle est, à l'inverse, plus élevée pour les professions intermédiaires (+ 34 heures) ainsi que pour les agents employés et ouvriers (+ 29 heures).

2. En effet, il y a quatre fois plus de cadres et professions intellectuelles supérieures dans la FPE que dans la FPT. Dans la FPT, trois postes sur cinq sont des postes d'employé ou d'ouvrier, contre un sur deux dans la FPH et un sur cinq dans la FPE.

Temps et organisation du temps de travail dans la fonction publique en 2023

Figure 4 : Composantes de la durée annuelle effective du travail par agent de la fonction publique à temps complet selon la catégorie socioprofessionnelle, en 2023
en heures

	Cadres et professions intellectuelles supérieures	Professions intermédiaires	Employés et ouvriers	Ensemble FP (hors enseignants)
Durée annuelle effective	1 814	1 596	1 583	1 632
Durée hebdomadaire habituelle	42,7	38,3	38,1	39,0
Heures supplémentaires dans l'année ⁽¹⁾	102	48	35	52
Congés payés, RTT ou CET (en jours)	33,3	32,1	30,7	31,7
Évolution 2023/2022				
Durée annuelle effective	- 7,8	34,1	28,9	25,9
Durée hebdomadaire habituelle	- 0,2	0,1	- 0,1	0,0
Heures supplémentaires dans l'année ⁽¹⁾	- 6	- 2	- 3	- 3
Congés payés, RTT ou CET (en jours)	- 3,1	- 3,0	- 0,6	- 1,7

Source : Enquêtes Emploi, Insee. Traitement DGAFP-SDessi.

Champ : Agents de la fonction publique à temps complet, vivant en logement ordinaire, en emploi au sens du BIT la semaine de référence, âgés de 15 ans ou plus ; France (hors Mayotte). Hors apprentis, contrats de professionnalisation, stagiaires, contrats aidés et enseignants.

(1) Il s'agit du nombre d'heures supplémentaires effectuées au-delà de la durée légale (35 heures) ou de la durée prévue par l'employeur, qu'elles soient rémunérées ou non, au cours d'une semaine de référence, et extrapolé à l'année.

Note : Le calcul des jours de congés payés, RTT ou CET est basé sur les agents ayant au moins un an d'ancienneté dans leur emploi principal.

Lecture : En 2023, les cadres et professions intellectuelles supérieures à temps complet dans la fonction publique déclarent une durée hebdomadaire habituelle de 42,7 heures.

Des écarts importants dans les durées travaillées selon les métiers de la fonction publique

Les durées de travail déclarées en 2023 par les agents à temps complet sont plus élevées pour les cadres administratifs et techniques de la fonction publique (1 773 heures, 141 heures de plus que la moyenne des agents, 10 heures de moins qu'en 2022), ainsi que pour les policiers, militaires et pompiers (1 708 heures, 76 heures de plus que la moyenne des agents, 1 heure de moins qu'en 2022) [Figure 5]. Les agents exerçant ces professions sont aussi ceux ayant réalisé le plus d'heures supplémentaires (99 heures pour les cadres administratifs et techniques, 96 pour les policiers, militaires et pompiers). Ces durées élevées expliquent une partie des écarts entre les durées travaillées des femmes et des hommes dans la FPE, les hommes étant proportionnellement plus nombreux que les femmes dans ces métiers. À l'inverse, les aides-soignants, employés d'accueil de la petite enfance et professions assimilées effectuent moins d'heures que la moyenne des agents (1 467 heures, soit 165 heures de moins), tout comme les agents de service et les employés administratifs de la fonction publique, métiers le plus souvent exercés par des femmes.

Les conditions de travail dans la fonction publique

Figure 5 : Composantes de la durée annuelle effective du travail par agent de la fonction publique (hors enseignants) à temps complet, selon les principales catégories de métiers, en 2023

	Durée annuelle effective (en heures)	Durée hebdomadaire habituelle (en heures)	Heures supplémentaires dans l'année ⁽¹⁾	Congés payés, RTT ou CET (en jours)	Part des effectifs dans la FP, hors enseignants (en %)
Cadres administratifs et techniques de la fonction publique	1 773	42,2	99	35,0	12
Professions intermédiaires de la santé et du travail social	1 568	38,1	59	28,6	13
Professions intermédiaires de la fonction publique (administration, sécurité)	1 675	39,0	51	31,8	10
Employés administratifs de la fonction publique	1 515	37,1	20	33,4	11
Agents de service de la fonction publique et de la santé	1 515	37,1	18	28,6	9
Aides-soignants, employés d'accueil de la petite enfance et professions assimilées	1 467	36,5	27	28,4	11
Policiers, militaires, pompiers	1 708	41,2	96	38,6	8
Ouvriers	1 545	37,1	26	27,0	10
Ensemble	1 632	39,0	52	31,7	/

Source : Enquête Emploi 2023, Insee. Traitement DGAFP-SDessi.

Champ : Agents de la fonction publique à temps complet, vivant en logement ordinaire, en emploi au sens du BIT la semaine de référence, âgés de 15 ans ou plus ; France (hors Mayotte). Hors apprentis, contrats de professionnalisation, stagiaires, contrats aidés et enseignants.

(1) Il s'agit du nombre d'heures supplémentaires effectuées au-delà de la durée légale (35 heures) ou de la durée prévue par l'employeur, qu'elles soient rémunérées ou non, au cours d'une semaine de référence, et extrapolé à l'année.

Note 1 : Le calcul des jours de congés payés, RTT ou CET est basé sur les agents ayant au moins un an d'ancienneté dans leur emploi principal.

Note 2 : Ce tableau se rapporte à 84 % des agents de la fonction publique, hors enseignants. Les autres métiers ne comportent pas assez d'agents pour être distingués.

Lecture : En 2023, les agents de la fonction publique à temps complet appartenant à la famille de métiers « Ouvriers » déclarent une durée hebdomadaire habituelle de 37,1 heures.

Une durée annuelle de travail légèrement plus élevée pour les moins de 30 ans

Le nombre d'heures travaillées au cours de l'année 2023 diminue avec l'âge. Ainsi, les agents de la fonction publique âgés de moins de 30 ans déclarent travailler en moyenne 1661 heures dans l'année, contre 1651 pour les agents âgés de 30 à 49 ans et 1600 pour ceux ayant 50 ans et plus (**Figure 6**). Cela s'explique en partie par une surreprésentation des moins de 30 ans dans des catégories de métiers telles que les policiers, militaires et pompiers. Les moins de 30 ans déclarent notamment un plus grand nombre d'heures supplémentaires (62 heures). En 2023, la durée annuelle effective de travail augmente assez fortement pour les moins de 30 ans et pour les 30-49 ans (+ 42 heures), tandis qu'elle reste stable pour les agents de 50 ans et plus.

Temps et organisation du temps de travail dans la fonction publique en 2023

Figure 6 : Composantes de la durée annuelle effective du travail par agent de la fonction publique à temps complet selon l'âge, en 2023
en heures

	Moins de 30 ans	De 30 à 49 ans	50 ans et plus	Ensemble FP (hors enseignants)
Durée annuelle effective	1 661	1 651	1 600	1 632
Durée hebdomadaire habituelle	38,6	39,1	39,1	39,0
Heures supplémentaires dans l'année ⁽¹⁾	62	56	44	52
Congés payés, RTT ou CET (en jours)	31,7	30,6	32,9	31,7
Évolution 2023/2022				
Durée annuelle effective	42	42	3	26
Durée hebdomadaire habituelle	0,0	0,1	- 0,1	0,0
Heures supplémentaires dans l'année ⁽¹⁾	7	- 3	- 5	- 3
Congés payés, RTT ou CET (en jours)	- 4,6	- 3,1	0,7	- 1,7

Source : Enquêtes Emploi, Insee. Traitement DGAFPSDessi.

Champ : Agents de la fonction publique à temps complet, vivant en logement ordinaire, en emploi au sens du BIT la semaine de référence, âgés de 15 ans ou plus ; France (hors Mayotte). Hors apprentis, contrats de professionnalisation, stagiaires, contrats aidés et enseignants.

(1) Il s'agit du nombre d'heures supplémentaires effectuées au-delà de la durée légale (35 heures) ou de la durée prévue par l'employeur, qu'elles soient rémunérées ou non, au cours d'une semaine de référence, et extrapolé à l'année.

Note : Le calcul des jours de congés payés, RTT ou CET est basé sur les agents ayant au moins un an d'ancienneté dans leur emploi principal.

Lecture : En 2023, les agents de la fonction publique à temps complet âgés de moins de 30 ans hors enseignants déclarent une durée hebdomadaire habituelle de 38,6 heures.

Un taux de temps partiel plus élevé pour les femmes, les jeunes, les contractuels et les agents de la FPT

En 2023, la proportion d'agents à temps partiel dans la fonction publique (y compris les enseignants) est de 20%, contre 16% parmi les salariés du privé (**Figure 7**). Cette proportion, en hausse de 1,2 point par rapport à 2022, est proche de celle observée depuis 2014. Le taux de travail à temps partiel est plus de deux fois supérieur pour les agents contractuels (31%, en hausse de trois points par rapport à 2022) que pour les fonctionnaires (14%, stable par rapport à 2022). Dans la FPT, versant où le taux de temps partiel est le plus élevé, l'écart entre les fonctionnaires (17%) et les contractuels (40%) est particulièrement marqué. Une femme sur quatre déclare travailler à temps partiel (26%), soit trois fois plus que les hommes (9%). Parmi les agents contractuels, 37% des femmes et 20% des hommes se déclarent à temps partiel. Parmi les fonctionnaires, c'est le cas de 20% des femmes et de seulement 4% des hommes.

Les fonctionnaires sont plus fréquemment à temps partiel lorsqu'ils ont entre 30 et 49 ans : 16%, contre 9% pour les plus jeunes et 13% pour les plus âgés. C'est l'inverse pour les contractuels, le taux de temps partiel étant en forte hausse chez les jeunes : 36% d'entre eux déclarent travailler à temps partiel en 2023, soit 9 points de plus qu'en 2022. Le temps partiel concerne également une part importante des contractuels de 50 ans et plus, qui sont 35% à déclarer un emploi à temps partiel, contre 27% de ceux âgés de 30 à 49 ans.

Les groupes socioprofessionnels de la fonction publique les plus féminisés sont aussi ceux où les agents travaillent le plus fréquemment à temps partiel, chez les contractuels comme chez les fonctionnaires. Ainsi, 25% des employés et 22% des agents exerçant une profession intermédiaire travaillent à temps partiel, tandis que les cadres et professions intellectuelles supérieures (12%), ainsi que les ouvriers (10%), sont peu concernés.

Dans le secteur privé, la proportion de salariés à temps partiel est plus élevée que dans la fonction publique parmi les employés (32%, contre 25%), mais elle est plus faible parmi les cadres et professions intellectuelles supérieures et, plus encore, parmi les professions intermédiaires, notamment parce que ces groupes socioprofessionnels sont moins féminisés dans le secteur privé.

Les conditions de travail dans la fonction publique

Figure 7 : Part des agents à temps partiel selon les caractéristiques sociodémographiques, en 2023

en %

		Fonctionnaires	Agents contractuels et autres	Ensemble fonction publique	Salariés du secteur privé
Versant	FPE	9	27	15	so
	FPT	17	40	25	so
	FPH	19	25	21	so
Sexe	Femmes	20	37	26	27
	Hommes	4	20	9	7
Âge	Moins de 30 ans	9	36	24	17
	Entre 30 et 49 ans	16	27	19	13
	50 ans et plus	13	35	18	22
Groupe professionnel	Cadres et professions intellectuelles supérieures	9	19	12	8
	Professions intermédiaires	16	34	22	11
	Employés	17	39	25	32
	Ouvriers	7	18	10	13
Ensemble		14	31	20	16

Source : Enquête Emploi 2023, Insee. Traitement DGAFP-SDessi.

Champ : Agents de la fonction publique et salariés du privé vivant en logement ordinaire, en emploi au sens du BIT la semaine de référence, âgés de 15 ans ou plus ; France (hors Mayotte). Hors apprentis, contrats de professionnalisation, stagiaires, contrats aidés.

so : sans objet.

Lecture : En 2023, 9 % des fonctionnaires de la FPE déclarent être à temps partiel.

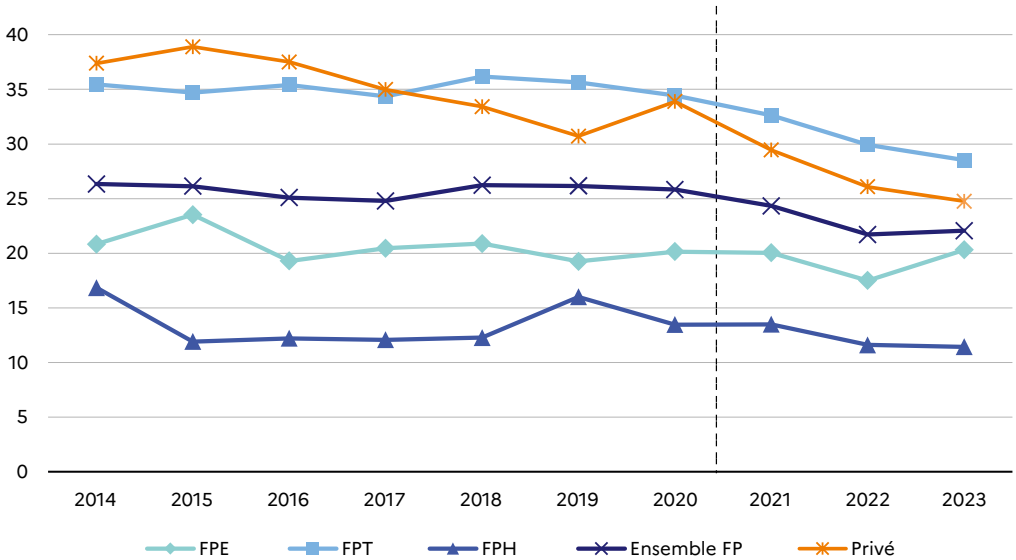
Le sous-emploi concerne plus particulièrement les agents de la FPT

Dans l'ensemble de la fonction publique, le sous-emploi – c'est-à-dire la situation des personnes qui souhaitent travailler davantage et sont disponibles pour le faire – concerne 22 % des agents à temps partiel, soit trois points de moins que dans le privé (**Figure 8**). Le versant le plus concerné est la FPT, avec un taux de sous-emploi de 29 %, potentiellement à cause d'un taux plus élevé de contrats à temps non complet. Les agents de la FPH à temps partiel sont les moins concernés par le sous-emploi (11 %).

La proportion de sous-emploi parmi les agents à temps partiel reste stable par rapport à 2022, mais a diminué depuis 2014 : elle a baissé de 4 points dans la fonction publique, et de 12 points dans le secteur privé. Cette baisse est particulièrement marquée dans la FPT (- 6 points) et la FPH (- 5 points).

Temps et organisation du temps de travail dans la fonction publique en 2023

Figure 8 : Évolution de la part de sous-emploi parmi les salariés à temps partiel en %



Source : Enquêtes Emploi, Insee. Traitement DGAFP-SDessi.

Champ : Agents de la fonction publique et salariés du privé à temps partiel, vivant en logement ordinaire, en emploi au sens du BIT la semaine de référence, âgés de 15 ans ou plus ; France (hors Mayotte). Hors apprentis, contrats de professionnalisation, stagiaires, contrats aidés.

Note : Suite à la refonte de l'enquête Emploi, les résultats de l'année 2021 ne sont pas comparables à ceux des années précédentes. La ligne verticale indique la rupture de série.

Lecture : En 2023, 20 % des agents de la FPE à temps partiel sont en sous-emploi.

Les agents de la FPH sont plus souvent soumis à des horaires de travail atypiques

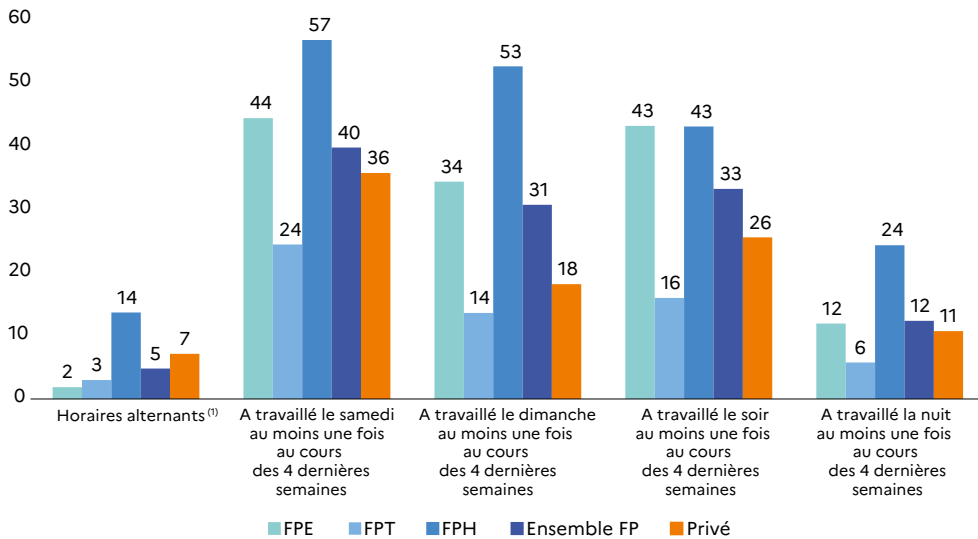
L'enquête Emploi permet de mesurer les rythmes de travail et le développement du télétravail. Les indicateurs ci-après concernent tous les agents de la fonction publique (y compris les enseignants), qu'ils soient à temps complet ou à temps partiel.

Les agents de la fonction publique sont plus souvent soumis à des horaires atypiques que les salariés du privé, sauf pour les horaires alternants (travail en équipe, 2 x 8, 3 x 8 ou autres) [voir Définitions]. C'est en particulier le cas pour le travail le dimanche : 31 % des agents publics déclarent avoir travaillé au moins une fois le dimanche au cours des quatre dernières semaines, contre 18 % des salariés du privé. Les agents de la FPH sont les premiers concernés. Les horaires alternants et décalés (travail le samedi, le dimanche, le soir et la nuit) y sont nettement plus fréquents que dans les autres versants. Ainsi, en 2023, 53 % des agents de la FPH déclarent avoir travaillé au moins un dimanche dans le mois, contre 14 % des agents de la FPT (Figure 9). Un agent de la FPH sur quatre a travaillé la nuit au cours des quatre dernières semaines (contre 6 % dans la FPT) et 43 % le soir. Les agents de la FPH sont aussi plus souvent soumis aux horaires alternants (14 %), soit cinq fois plus que les agents de la FPT (3 %), et sept fois plus que les agents de la FPE (2 %). Les contraintes horaires des agents de la FPH ont légèrement baissé en 2023 par rapport à l'année 2022.

Les agents de la FPE ont également travaillé le soir, dans des proportions identiques à ceux de la FPH (43 %). Ils ont aussi travaillé le samedi dans 44 % des cas, et dans 34 % des cas le dimanche. Entre les années 2022 et 2023, les contraintes horaires dans ce versant sont en légère baisse, sauf pour les horaires alternants et le travail la nuit, dont les proportions sont stables.

Les conditions de travail dans la fonction publique

Figure 9 : Organisation du temps de travail en 2023 selon le type d'employeur en %



Source : Enquête Emploi 2023, Insee. Traitement DGAFP-SDessi.

Champ : Agents de la fonction publique et salariés du privé vivant en logement ordinaire, en emploi au sens du BIT la semaine de référence, âgés de 15 ans ou plus ; France (hors Mayotte). Hors apprentis, contrats de professionnalisation, stagiaires, contrats aidés.

(1) Mode d'organisation du travail en équipe selon lequel des travailleurs sont occupés successivement sur les mêmes postes de travail, selon un rythme rotatif, de type continu ou discontinu, entraînant pour les travailleurs la nécessité d'accomplir un travail à des heures différentes sur une période donnée de jours ou de semaines.

Note : Le soir correspond à la tranche horaire allant de 20 heures à minuit ; la nuit, à celle allant de minuit à 5 heures.

Lecture : En 2023, 34 % des agents de la FPE ont déclaré avoir travaillé au moins un dimanche au cours des quatre dernières semaines.

Dans la fonction publique, les professions le plus souvent sujettes aux horaires alternants sont les aides-soignants, employés d'accueil de la petite enfance et professions assimilées (16%) ainsi que les policiers, militaires et pompiers (14%) [Figure 10]. Le travail le samedi et le travail le dimanche³ concernent davantage les policiers, militaires et pompiers (69% d'entre eux le samedi et 61% le dimanche), ainsi que les professions de l'enseignement secondaire, du supérieur et de la recherche (62% le samedi et 48% le dimanche). Il en va de même du travail le soir : 66% pour les policiers, militaires, pompiers et 60% pour les professions de l'enseignement secondaire, du supérieur et de la recherche. Enfin, le travail de nuit est aussi très fréquent parmi les policiers, militaires et pompiers (54% ont travaillé la nuit au moins une fois dans le mois), devant les professions intermédiaires de la santé et du travail social (19%) et les aides-soignants, employés d'accueil de la petite enfance et professions assimilées (17%). Ce fort taux de contraintes horaires le soir et la nuit chez les policiers, militaires et pompiers s'explique en partie par l'engagement des gendarmes pendant la période des émeutes ayant eu lieu début 2023.

3. C'est-à-dire au moins un samedi/un dimanche au cours des quatre dernières semaines.

Temps et organisation du temps de travail dans la fonction publique en 2023

Figure 10 : Organisation du temps de travail selon les principales catégories de métiers dans la fonction publique, en 2023

en %

	Horaires alternants ⁽¹⁾	A travaillé au moins une fois au cours des quatre semaines précédant l'enquête...			
		Le samedi	Le dimanche	Le soir	La nuit
Cadres administratifs et techniques de la fonction publique	2	26	18	30	6
Professions de l'enseignement secondaire, du supérieur et de la recherche	1	62	48	60	11
Professions de l'enseignement primaire et professionnel, de la formation continue et du sport	1	52	36	46	5
Professions intermédiaires de la santé et du travail social	9	43	38	36	19
Professions intermédiaires de la fonction publique (administration, sécurité)	2	20	14	18	10
Employés administratifs de la fonction publique	1	15	5	7	2
Agents de service de la fonction publique et de la santé	9	37	30	15	6
Aides-soignants, employés d'accueil de la petite enfance et professions assimilées	16	43	41	34	17
Policiers, militaires, pompiers	14	69	61	66	54
Ouvriers	4	28	19	12	7
Ensemble fonction publique	5	40	31	33	12

Source : Enquête Emploi 2023, Insee. Traitement DGAFP-SDessi.

Champ : Agents de la fonction publique vivant en logement ordinaire, en emploi au sens du BIT la semaine de référence, âgés de 15 ans ou plus au 31 décembre ; France (hors Mayotte). Hors apprentis, contrats de professionnalisation, stagiaires, contrats aidés.

(1) Mode d'organisation du travail en équipe selon lequel des travailleurs sont occupés successivement sur les mêmes postes de travail, selon un rythme rotatif, de type continu ou discontinu, entraînant pour les travailleurs la nécessité d'accomplir un travail à des heures différentes sur une période donnée de jours ou de semaines.

Note : Le soir correspond à la tranche horaire allant de 20 heures à minuit ; la nuit, à celle allant de minuit à 5 heures.

Note : Ce tableau se rapporte à 88 % des agents de la fonction publique, hors enseignants. Les autres métiers ne comportent pas assez d'agents pour être distingués.

Lecture : En 2023, 19 % des ouvriers de la fonction publique ont déclaré avoir travaillé au moins un dimanche au cours des quatre dernières semaines.

Une proportion de télétravailleurs similaire en 2022 et 2023

D'après l'article L1222-9 du Code du travail, « le télétravail désigne toute forme d'organisation du travail dans laquelle un travail qui aurait également pu être exécuté dans les locaux de l'employeur est effectué par un salarié hors de ces locaux de façon volontaire en utilisant les technologies de l'information et de la communication. »

Le télétravail est généralement mis en place dans le cadre d'un accord collectif ou d'une charte élaborée par l'employeur. Sauf situation exceptionnelle (pandémie, pic de pollution, etc.), le télétravail dans la fonction publique peut être réalisé à raison de trois jours maximum par semaine pour un temps plein.

Après avoir fortement baissé en 2022, la proportion d'agents ayant télétravaillé au cours des quatre dernières semaines se stabilise (17% de télétravailleurs en 2022, 16% en 2023) [Figure 11]. Ce taux est un peu plus élevé dans le secteur privé (23%, soit la même proportion qu'en 2022). C'est dans la FPE que l'usage du télétravail est le plus courant (24% des agents, contre 13% dans la FPT et 5% dans la FPH). Ces écarts s'expliquent principalement par une proportion plus importante d'emplois compatibles avec le télétravail dans la FPE, notamment sur des postes de cadre, et une proportion plus faible dans la FPH. La proportion de télétravailleurs a légèrement baissé par rapport à 2022 dans la FPE (-1 point) et dans la FPT (-1 point) : elle augmente un peu dans la FPH (+1 point).

Les conditions de travail dans la fonction publique

Figure 11 : Part des salariés ayant télétravaillé au cours des quatre dernières semaines entre 2021 et 2023

en %

	2021	2022	2023
FPE	33	25	24
FPT	17	14	13
FPH	6	4	5
Ensemble FP	22	17	16
Privé	24	23	23

Source : Enquêtes Emploi, Insee. Traitement DGAFP-SDessi.

Champ : Agents de la fonction publique et salariés du privé, vivant en logement ordinaire, en emploi au sens du BIT la semaine de référence, âgés de 15 ans ou plus ; France (hors Mayotte). Hors apprentis, contrats de professionnalisation, stagiaires, contrats aidés.

Lecture : En 2023, 5 % des agents de la FPH ont télétravaillé au moins une fois au cours des quatre dernières semaines.

Le recours au télétravail est particulièrement répandu parmi les cadres administratifs et techniques de la fonction publique (48%) et dans les professions intermédiaires de la fonction publique (37%). Il est en revanche logiquement très faible dans certains métiers qui ne se prêtent pas à la pratique du télétravail, tels que les policiers, militaires et pompiers, les aides-soignants, les employés d'accueil de la petite enfance, ou encore les agents de service de la fonction publique et de la santé.

La part des femmes télétravaillant est légèrement supérieure à celle des hommes dans la fonction publique (respectivement 17% et 15%). Le taux de télétravail varie aussi selon l'âge des agents. Ainsi, 11% des agents de moins de 30 ans ont télétravaillé au cours des quatre dernières semaines, contre 17% de ceux âgés de 30 à 49 ans, ou de 50 ans et plus (**Figure 12**). Cette moindre pratique chez les jeunes s'explique en partie par leur surreprésentation dans des métiers peu compatibles avec le télétravail, tels que les policiers, militaires et pompiers.

La grande majorité des emplois sont jugés incompatibles avec le télétravail, que cela soit dans la fonction publique (71%) ou dans le secteur privé (66%) (**Figure 13**). Dans la FPH en particulier, seuls 13% des postes sont considérés comme télétravaillables par les agents qui les occupent, soit deux fois moins que dans la FPT (26%), et trois fois moins que dans la FPE (41%). La proportion d'emplois compatibles avec la pratique du télétravail est la même pour les femmes et les hommes de la fonction publique (29%). Les agents de moins de 30 ans occupent plus rarement que les autres des postes télétravaillables (22%, contre 31% des agents de 50 ans et plus).

Dans la fonction publique comme dans le secteur privé, un quart des salariés qui occupent un poste compatible avec le télétravail souhaiteraient télétravailler plus : soit ils n'effectuent pas de télétravail mais aimeraient y recourir, soit ils y recourent déjà mais aimeraient en faire davantage. Le versant dans lequel ce souhait est le plus marqué est la FPH (36%, contre 21% dans la FPE et 29% dans la FPT). Les deux tiers des agents de la FPT et de la FPH souhaitant télétravailler davantage n'ont pas télétravaillé au cours des quatre dernières semaines. C'est aussi le cas de la moitié des agents de la FPE. La proportion d'agents souhaitant télétravailler davantage est plus élevée parmi les femmes (28%) que parmi les hommes (21%), celles-ci pouvant percevoir le télétravail comme un outil facilitant l'articulation entre vie professionnelle et vie personnelle (Schütz, 2023). Les hommes sont quant à eux plus satisfaits de leur situation actuelle (78%, contre 69% des femmes). De même, les agents ayant entre 30 et 49 ans sont les plus désireux d'augmenter leur temps en télétravail (28%, soit 7 points de plus que les moins de 30 ans).

À l'inverse, 3% des agents ayant un emploi compatible déclarent souhaiter télétravailler moins, dans la fonction publique comme dans le secteur privé. Cette proportion est un peu plus élevée dans la FPE (4%) que dans les autres versants.

Temps et organisation du temps de travail dans la fonction publique en 2023

Figure 12 : Part des agents ayant télétravaillé au cours des quatre dernières semaines, par caractéristiques socioprofessionnelles, en 2023

en %

Caractéristiques socioprofessionnelles des salariés de la fonction publique (emploi principal)	A télétravaillé au cours des quatre dernières semaines
Sexe	
Femmes	17
Hommes	15
Âge	
Moins de 30 ans	11
De 30 à 49 ans	17
50 ans et plus	17
Métier	
Cadres administratifs et techniques de la fonction publique	48
Professions de l'enseignement secondaire, du supérieur et de la recherche	23
Professions de l'enseignement primaire et professionnel, de la formation continue et du sport	9
Professions intermédiaires de la santé et du travail social	9
Professions intermédiaires de la fonction publique (administration, sécurité)	37
Employés administratifs de la fonction publique	22
Agents de service de la fonction publique et de la santé	1
Aides-soignants, employés d'accueil de la petite enfance et professions assimilées	0
Policiers, militaires, pompiers	2
Ouvriers	1
Ensemble	16

Source : Enquête Emploi 2023, Insee. Traitement DGAFPSDessi.

Champ : Agents de la fonction publique vivant en logement ordinaire, en emploi au sens du BIT la semaine de référence, âgés de 15 ans ou plus ; France (hors Mayotte). Hors apprentis, contrats de professionnalisation, stagiaires, contrats aidés.

Lecture : En 2023, 15 % des hommes travaillant dans la fonction publique ont télétravaillé au cours des quatre dernières semaines.

Figure 13 : Souhait des agents concernant la pratique du télétravail, par caractéristiques socioprofessionnelles, en 2023

en %

	A un emploi incompatible avec le télétravail	Emploi compatible avec le télétravail	Dont...		
			Souhaite télétravailler plus	Ne veut pas changer sa pratique actuelle	Souhaite télétravailler moins
Ensemble FP	71	29	25	72	3
FPE	59	41	21	75	4
FPT	74	26	29	70	1
FPH	87	13	36	63	1
Sexe					
Femmes	71	29	28	69	3
Hommes	71	29	21	78	1
Âge					
Moins de 30 ans	78	22	21	75	4
Entre 30 et 49 ans	70	30	28	69	3
50 ans et plus	69	31	22	75	3
Privé	66	34	24	73	3

Source : Enquête Emploi 2023, Insee. Traitement DGAFPSDessi.

Champ : Agents de la fonction publique vivant en logement ordinaire, en emploi au sens du BIT la semaine de référence, âgés de 15 ans ou plus ; France (hors Mayotte). Hors apprentis, contrats de professionnalisation, stagiaires, contrats aidés.

Lecture : En 2023, 1 % des hommes ayant un emploi compatible avec le télétravail souhaiteraient télétravailler moins.

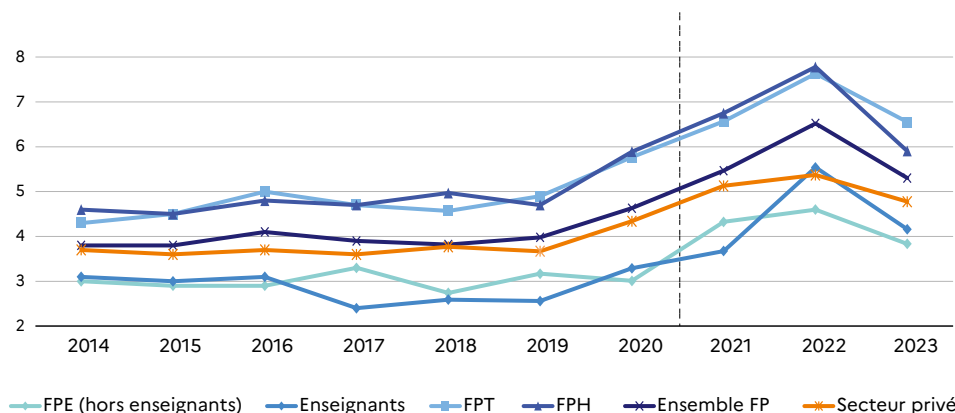
Les conditions de travail dans la fonction publique

La part des agents absents pour raison de santé est plus faible dans la FPE

La mesure des heures annuelles effectives de travail intègre l'effet des absences pour raison de santé (maladie, etc.; voir Définitions). Les absences pour raison de santé sont mesurées par deux indicateurs : la part des personnes absentes au moins un jour au cours de la semaine de référence de l'enquête, et la durée moyenne d'absence au cours de l'année. Ces indicateurs concernent tous les agents de la fonction publique (y compris les enseignants).

En 2023, la part des agents absents au moins un jour pendant la semaine de référence pour raison de santé est plus importante dans la FPT (7%) et la FPH (6%) que dans la FPE (4%) [Figure 14]. Au total, dans la fonction publique, 5% des agents ont déclaré avoir été absents au moins un jour pour raison de santé durant la semaine de référence, une proportion similaire à celle du secteur privé. Cette proportion est en baisse dans l'ensemble des versants (mais aussi, dans une moindre mesure, dans le privé), revenant à des proportions similaires à celles de l'année 2021.

Figure 14 : Part des salariés absents au moins un jour au cours d'une semaine donnée pour raison de santé dans les différents versants de la fonction publique et dans le secteur privé en %



Source : Enquêtes Emploi, Insee. Traitement DGAFP-SDessi.

Champ : Agents de la fonction publique et salariés du privé vivant en logement ordinaire, en emploi au sens du BIT la semaine de référence, âgés de 15 ans ou plus au 31 décembre ; France (hors Mayotte). Hors apprentis, contrats de professionnalisation, stagiaires, contrats aidés.

Note 1 : Suite à la refonte de l'enquête Emploi, les résultats de l'année 2021 ne sont pas comparables à ceux des années précédentes. La ligne verticale indique la rupture de série.

Note 2 : Sont prises en compte ici les absences pour maladie ou accident du travail et, jusqu'en 2020, la garde d'enfants malades.

Lecture : En 2023, parmi les agents de la fonction publique en emploi au sens du BIT, 5 % ont été absents au moins un jour au cours d'une semaine donnée pour raison de santé.

Les femmes et les salariés âgés de 50 ans et plus sont plus fréquemment absents pour raison de santé, aussi bien dans le secteur public que dans le privé (Figure 15). Dans la fonction publique, 6% des femmes ont été absentes pour raison de santé durant la semaine de référence, contre 4% des hommes, soit des taux équivalents à ceux du secteur privé. Les absences pour raison de santé sont aussi corrélées à l'âge. Ainsi, 7% des agents de la fonction publique âgés de 50 ans et plus ont été absents pour raison de santé, contre 4% pour les autres classes d'âge.

Temps et organisation du temps de travail dans la fonction publique en 2023

Quels que soient le sexe ou la tranche d'âge des agents, les absences pour raison de santé sont plus fréquentes dans la FPT et la FPH que dans la FPE. Dans ces deux versants, les femmes (7%) et les agents de 50 ans et plus (8%) sont notamment absents en plus grande proportion. La baisse du nombre d'absences constatées en 2023 sur l'ensemble des versants se retrouve aussi quels que soient le sexe et la tranche d'âge des agents (Figure 16).

Figure 15 : Part des salariés absents au moins un jour au cours d'une semaine donnée pour raison de santé selon le sexe et l'âge, en 2023

en %

	FPE (hors enseignants)	Enseignants	FPT	FPH	Ensemble FP	Secteur privé
Sexe						
Femmes	5	5	7	7	6	6
Hommes	3	3	6	3	4	4
Âge						
Moins de 30 ans	2	3	5	4	4	4
De 30 à 49 ans	4	3	5	5	4	4
50 ans et plus	5	6	8	8	7	6
Ensemble	4	4	7	6	5	5

Source : Enquête Emploi 2023, Insee. Traitement DGAFP-SDessi.

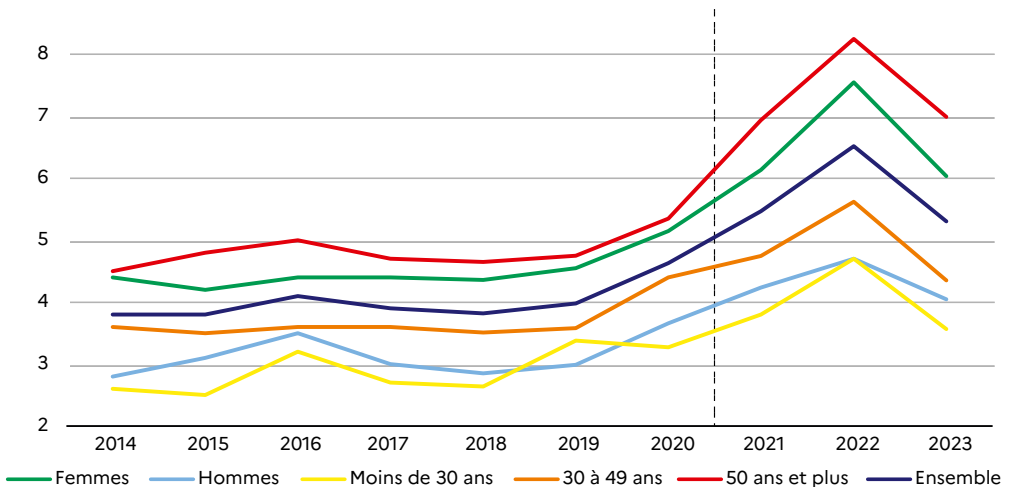
Champ : Agents de la fonction publique et salariés du privé vivant en logement ordinaire, en emploi au sens du BIT la semaine de référence, âgés de 15 ans ou plus ; France (hors Mayotte). Hors apprentis, contrats de professionnalisation, stagiaires, contrats aidés.

Note : Sont prises en compte ici les absences pour maladie ou accident du travail.

Lecture : En 2023, 7 % des agents de la fonction publique en emploi au sens du BIT et âgés de 50 ans et plus ont été absents au moins un jour au cours d'une semaine donnée pour raison de santé.

Figure 16 : Évolution de la part des agents absents au moins un jour au cours d'une semaine donnée pour raison de santé dans la fonction publique, selon le sexe et l'âge

en %



Source : Enquêtes Emploi, Insee. Traitement DGAFP-SDessi.

Champ : Agents de la fonction publique vivant en logement ordinaire, en emploi au sens du BIT la semaine de référence, âgés de 15 ans ou plus ; France (hors Mayotte). Hors apprentis, contrats de professionnalisation, stagiaires, contrats aidés.

Note 1 : Suite à la refonte de l'enquête Emploi, les résultats de l'année 2021 ne sont pas comparables à ceux des années précédentes. La ligne verticale indique la rupture de série.

Note 2 : Sont prises en compte ici les absences pour maladie ou accident du travail et, jusqu'en 2020, la garde d'enfants malades.

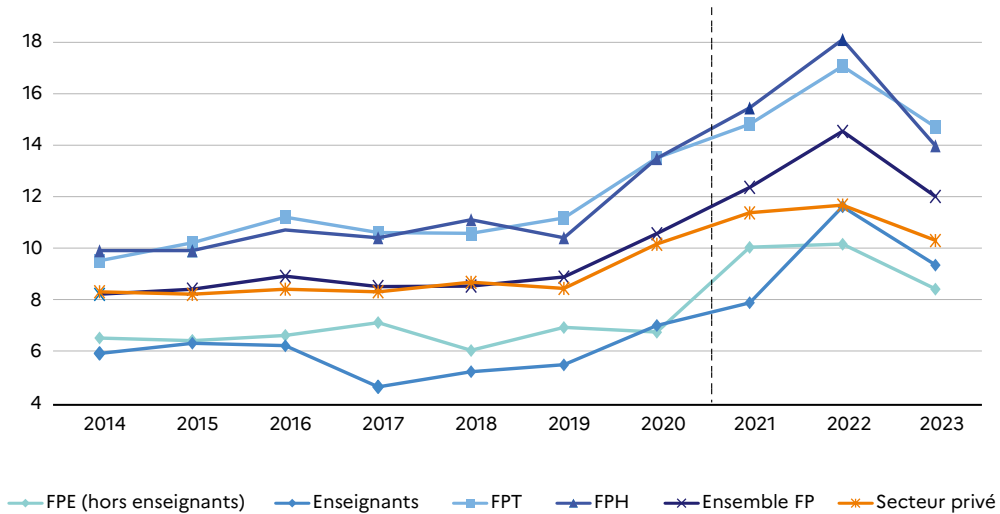
Lecture : En 2023, 4 % des hommes en emploi au sens du BIT et travaillant dans la fonction publique ont été absents au moins un jour au cours d'une semaine donnée pour raison de santé.

Les conditions de travail dans la fonction publique

Une durée globale des absences moins longue dans la FPE que dans les autres versants

Les agents de la fonction publique se sont absentés 12,0 jours en moyenne en 2023, soit 1,7 jour de plus que les salariés du secteur privé (10,3 jours) [Figure 17]. Ces durées d'absence sont en baisse dans les deux secteurs par rapport à 2022, mais de façon plus notable dans le secteur public (- 2,5 jours) que dans le secteur privé (- 1,4 jour). Les agents de la FPE hors enseignants se sont absentés 8,4 jours en moyenne pour raison de santé, contre 9,3 jours pour les enseignants, 14,0 jours dans la FPH et 14,7 jours dans la FPT. C'est dans la FPH que la baisse du nombre moyen de jours d'absence est la plus marquée : - 4,1 jours entre 2022 et 2023.

Figure 17 : Nombre moyen de jours d'absence pour raison de santé au cours de l'année, par personne, dans les différents versants de la fonction publique et dans le secteur privé



Source : Enquêtes Emploi, Insee. Traitement DGAFP-SDessi.

Champ : Agents de la fonction publique et salariés du privé vivant en logement ordinaire, en emploi au sens du BIT la semaine de référence, âgés de 15 ans ou plus ; France (hors Mayotte). Hors apprentis, contrats de professionnalisation, stagiaires, contrats aidés.

Note 1 : Suite à la refonte de l'enquête Emploi, les résultats de l'année 2021 ne sont pas comparables à ceux des années précédentes. La ligne verticale indique la rupture de série.

Note 2 : Sont prises en compte ici les absences pour maladie ou accident du travail et, jusqu'en 2020, la garde d'enfants malades.

Lecture : En 2023, les agents de la fonction publique en emploi au sens du BIT ont été absents pour raison de santé en moyenne 12 jours sur l'année.

En 2023, le nombre moyen de jours d'absence est plus élevé pour les femmes que pour les hommes dans tous les versants de la fonction publique ainsi que dans le secteur privé (Figure 18). Les femmes s'absentent en moyenne 13,4 jours dans la fonction publique, contre 11,7 jours dans le secteur privé. La durée moyenne d'absence pour raison de santé des hommes est aussi légèrement plus élevée dans la fonction publique (9,6 jours) que dans le secteur privé (9,1). Entre 2022 et 2023, la durée d'absence des femmes a plus fortement reculé (- 3,3 jours) que celle des hommes (- 1,2 jour) [Figure 19].

Temps et organisation du temps de travail dans la fonction publique en 2023

La durée totale des absences augmente avec l'âge. Ainsi, en moyenne, les agents de la fonction publique âgés de 50 ans et plus se sont absentés pour raison de santé 16,4 jours dans l'année, soit une durée deux fois supérieure à celle des agents de moins de 30 ans. Ce nombre de jours d'absence est beaucoup plus élevé que dans le secteur privé (2,9 jours d'écart), alors que les moins de 30 ans et les 30-49 ans se sont absentés un nombre moyen de jours quasi équivalent au cours de l'année 2023 (entre 0,1 et 0,2 jour d'écart entre le public et le privé).

Au sein de la fonction publique, c'est dans la FPH et la FPT que les femmes et les agents âgés de 50 ans et plus s'absentent le plus pour raison de santé. Les femmes travaillant dans la FPT et la FPH se sont absentées respectivement 15,3 jours et 15,7 jours, contre 9,8 jours dans la FPE hors enseignants et 10,8 jours pour les enseignantes. Les agents de la FPT et de la FPH âgés de 50 ans et plus se sont quant à eux absentés respectivement 19,2 jours et 19,6 jours en moyenne en 2023, contre 11,0 jours dans la FPE hors enseignants et 13,8 jours pour les enseignants.

La fréquence plus élevée des absences pour raison de santé dans la fonction publique que dans le secteur privé est en partie liée à des effets de structure (davantage de femmes et des agents plus âgés). La présence de métiers à forte pénibilité peut aussi contribuer à expliquer ces écarts. En effet, les conditions de travail (contraintes physiques, horaires de travail atypiques, risques psychosociaux, etc.) influent également sur les absences pour raison de santé.

Figure 18 : Nombre moyen de jours d'absence pour raison de santé par personne selon le sexe et l'âge, en 2023

	FPE (hors enseignants)	Enseignants	FPT	FPH	Ensemble FP	Secteur privé
Sexe						
Femmes	9,8	10,8	15,3	15,7	13,4	11,7
Hommes	7,0	6,4	13,8	8,0	9,6	9,1
Âge						
Moins de 30 ans	5,0	4,5	9,5	9,7	7,4	7,2
De 30 à 49 ans	7,6	6,8	11,1	11,8	9,5	9,4
50 ans et plus	11,0	13,8	19,2	19,6	16,4	13,5
Ensemble	8,4	9,3	14,7	14,0	12,0	10,3

Source : Enquête Emploi 2023, Insee. Traitement DGAFP-SDessi.

Champ : Agents de la fonction publique et salariés du privé vivant en logement ordinaire, en emploi au sens du BIT la semaine de référence, âgés de 15 ans ou plus ; France (hors Mayotte). Hors apprentis, contrats de professionnalisation, stagiaires, contrats aidés.

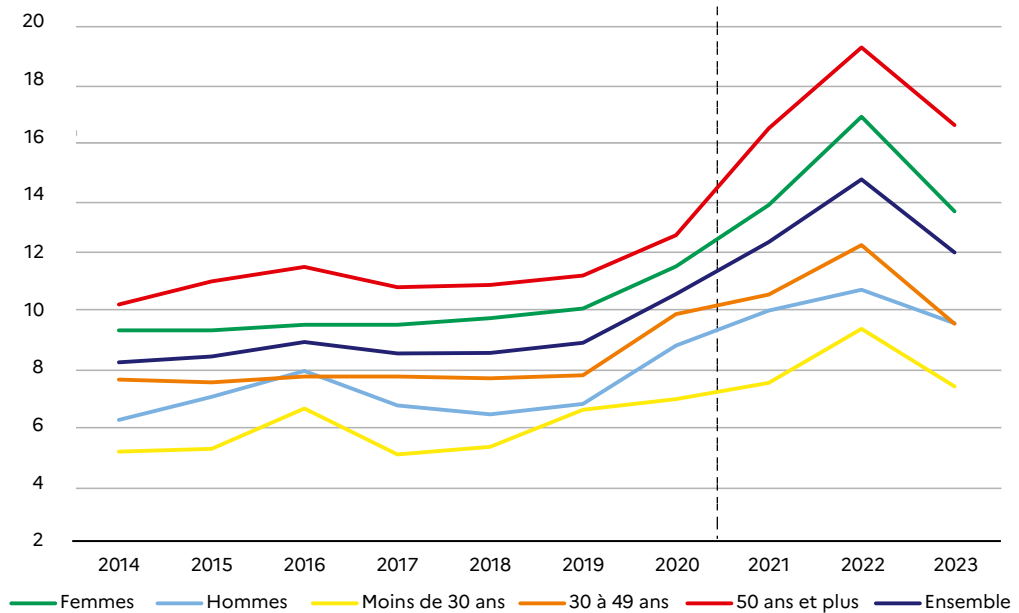
Note : Sont prises en compte ici les absences pour maladie ou accident du travail.

Lecture : En 2023, les agents de la fonction publique en emploi au sens du BIT et âgés de 50 ans et plus ont été absents pour raison de santé en moyenne 16,4 jours sur l'année.

Les conditions de travail dans la fonction publique

Figure 19 : Évolution du nombre moyen de jours d'absence par personne pour raison de santé dans la fonction publique selon le sexe et l'âge

en jours



Source : Enquêtes Emploi, Insee. Traitement DGAFP-SDessi.

Champ : Agents de la fonction publique vivant en logement ordinaire, en emploi au sens du BIT la semaine de référence, âgés de 15 ans ou plus ; France (hors Mayotte). Hors apprentis, contrats de professionnalisation, stagiaires, contrats aidés.

Note 1 : Suite à la refonte de l'enquête Emploi, les résultats de l'année 2021 ne sont pas comparables à ceux des années précédentes. La ligne verticale indique la rupture de série.

Note 2 : Sont prises en compte ici les absences pour maladie ou accident du travail et, jusqu'en 2020, la garde d'enfants malades.

Lecture : En 2023, les femmes en emploi au sens du BIT et travaillant dans la fonction publique ont été absentes pour raison de santé en moyenne 13,4 jours sur l'année.

Temps et organisation du temps de travail dans la fonction publique en 2023

Sources, champ et définitions

Sources

L'enquête Emploi permet de mesurer l'emploi, le chômage et l'activité au sens du Bureau international du travail (BIT). Elle porte sur les individus vivant en logement ordinaire en France (hors Mayotte), âgés de 15 ans et plus. La collecte s'effectue en continu, sur l'ensemble des semaines de l'année. Environ 90 000 personnes répondent chaque trimestre à l'enquête, et décrivent leur situation vis-à-vis de l'emploi et du marché du travail au cours d'une semaine dite de référence.

À la suite de la mise en place d'un « nouveau règlement-cadre européen sur les statistiques sociales » (*Integrated European Social Statistics*) début 2021, une refonte de l'enquête Emploi en continu a été adoptée dans un souci d'harmonisation des statistiques collectées à l'échelle européenne. L'enquête n'avait pas connu d'évolution majeure depuis 2013. Cette refonte a été l'occasion d'amorcer d'autres évolutions souhaitées à l'échelle nationale. Ces modifications peuvent avoir un impact important sur certaines évolutions observées entre 2020 et 2021.

Le questionnaire de l'enquête Emploi a été modifié pour répondre aux normes du nouveau règlement européen sur les statistiques sociales. Une nouvelle définition de l'emploi au sens du BIT a également été adoptée, et a généré quelques modifications du questionnaire. Les personnes qui déclarent être absentes de leur emploi en raison d'un congé maladie sont désormais considérées en emploi, quelle que soit la durée de l'absence. Dans l'ancienne définition, elles n'étaient considérées en emploi qu'en cas d'absence inférieure ou égale à un an. Les personnes absentes de leur emploi pour un congé parental d'une durée maximale de trois mois ou percevant un revenu compensatoire (comme la prestation partagée d'éducation de l'enfant, ou PreParE) sont elles aussi considérées en emploi (sans condition de durée pour ces dernières). Ces évolutions ont pour conséquence d'augmenter le nombre de personnes considérées en emploi, mais aussi d'augmenter la part d'agents absents pour raison de santé et le nombre de jours d'absence.

Suite à la refonte de l'enquête, l'Insee a recalculé la pondération utilisée sur les données collectées de 2014 à 2020. Les valeurs des différents indicateurs, diffusées aussi bien sur les durées de travail que sur les absences, ont donc été recalculées, et annulent et remplacent celles des précédents rapports d'activité pour la période 2014-2020. Pour autant, les résultats de 2020 (avant la refonte) et de 2021 (après la refonte) ne sont pas comparables. La rupture est signalée sur toutes les figures. En effet, les modifications liées à l'extension de la définition des personnes en emploi ne peuvent être totalement prises en compte par la repondération, en particulier sur les questions de durée de travail et d'absences pour raison de santé.

Champ

Cette étude porte sur les agents de la fonction publique comparés aux salariés du secteur privé. Le champ exclut les apprentis, les contrats de professionnalisation, les stagiaires, les intérimaires et les contrats aidés. Pour le calcul des durées travaillées, le champ exclut les enseignants (du primaire, du secondaire et du supérieur).

Définitions

L'enquête Emploi permet de mesurer plusieurs indicateurs du temps de travail et de son organisation. Elle repose sur les déclarations des agents, qui peuvent différer de la vision des employeurs.

La durée hebdomadaire habituelle s'applique à une semaine normale, sans événement exceptionnel (congé ou absence), et inclut donc toutes les heures habituellement effectuées, y compris les dépassements horaires habituels et les heures supplémentaires. Cette durée travaillée diffère donc de la durée collective hebdomadaire, qui correspond à l'horaire collectif de travail prévu par l'employeur.

La durée effective inclut toutes les heures travaillées dans l'emploi principal lors d'une semaine de référence, y compris les heures supplémentaires rémunérées ou non, et inclut, contrairement à l'indicateur précédent, les heures non travaillées pour cause de congés annuels, chômage partiel, jour férié, maladie, accident, maternité, paternité, formation ou grève.

La durée habituelle hebdomadaire ne préjuge pas de la durée réellement travaillée sur l'année, mais est indicatrice de l'organisation générale du temps de travail.

La durée annuelle effective est la durée effectivement travaillée sur la semaine de référence rapportée à l'année complète : c'est l'indicateur le plus pertinent pour la mesure du temps de travail, car il intègre les éléments de variation individuelle, saisonnière ou conjoncturelle du temps de travail. Elle est calculée en multipliant la durée effective observée par 52 (nombre de semaines dans une année).

Les conditions de travail dans la fonction publique

Le taux de temps partiel. La mesure du temps partiel se fait sur une base déclarative, et ne permet pas de distinguer la part de temps partiel, de temps incomplet (dans la FPE) et de temps non complet (dans la FPT et la FPH). La question suivante est posée aux personnes en emploi :

« Dans votre emploi principal, êtes-vous...

À temps complet ?

À temps partiel ? »

Le sous-emploi. L'Insee définit le sous-emploi comme étant la situation des personnes en emploi qui remplissent l'une des conditions suivantes :

- elles travaillent à temps partiel, souhaitent travailler davantage et sont disponibles pour le faire, qu'elles recherchent activement un emploi ou non ;
- elles travaillent à temps partiel (et sont dans une situation autre que celle décrite ci-dessus) ou à temps complet, mais ont travaillé moins que d'habitude pendant une semaine de référence en raison d'une situation de chômage partiel (chômage technique) ou du mauvais temps.

Travail le soir et la nuit

Dans cette étude, les salariés déclarant avoir travaillé le soir ou la nuit au cours des quatre dernières semaines sont pris en compte dans les cas suivants :

– ceux qui travaillent la nuit ont répondu positivement à la question suivante : « Vous est-il arrivé de travailler la nuit, c'est-à-dire entre minuit et 5 heures du matin (dans le cadre de votre emploi principal) ? »

– ceux qui travaillent le soir sont ceux qui ont répondu par l'affirmative à la question suivante : « Vous est-il arrivé de travailler le soir, c'est-à-dire entre 20 heures et minuit (dans le cadre de votre emploi principal) ? »

Télétravail

Le télétravail consiste à travailler hors des locaux de son employeur, pendant ses horaires habituels de travail. Il suppose de pouvoir se connecter au système informatique de son établissement. Cette définition du télétravail diffère de celle du travail à domicile, plus large, qui englobe notamment les indépendants, mais aussi des personnes dont l'activité n'est pas à proprement parler du télétravail (par exemple, les professeurs corrigeant des copies). Le télétravail est formalisé dans le cadre d'une convention avec l'employeur.

La notion de télétravail a évolué pour cette édition 2024 : le télétravail est désormais pris en compte à partir d'une fois au cours des quatre semaines précédant l'enquête, quelle qu'en soit la durée. Dans l'édition du Rapport annuel 2023, le télétravail était pris en compte à partir d'une heure de télétravail au cours d'une semaine donnée.

Nombre de jours d'absence pour raison de santé

Le nombre de jours d'absence pour raison de santé au cours de l'année est calculé en multipliant le nombre de jours d'absence moyen au cours de la semaine de référence par 52 (nombre de semaines dans une année). Ces absences peuvent être liées à différentes causes telles que les maladies ou les accidents du travail ; elles n'incluent pas les congés maternité ou paternité ni, depuis 2021, les absences pour garde d'enfant malade.

Dans l'enquête Emploi, les durées d'absence pour raison de santé déclarées par les salariés sont mises en cohérence avec la quotité de travail. Ainsi, la durée maximale d'absence pour raison de santé d'un agent à temps complet ne peut pas excéder 5 jours par semaine. De même, la durée d'absence des agents à temps partiel ne peut excéder leur quotité de travail.

Temps et organisation du temps de travail dans la fonction publique en 2023

Pour en savoir plus

- Amossé T. (2020), « La nomenclature socioprofessionnelle 2020 : continuité et innovation, pour des usages renforcés », *Courrier des statistiques* n° 4, Insee, juin. <https://www.insee.fr/fr/information/4497076?sommaire=4497095>
- Baradji E., Zilloniz S. (2019), « Organisation et contraintes du temps de travail : une typologie en six catégories », *Point Stat* n° 29, DGAFP, février. <https://www.fonction-publique.gouv.fr/files/files/ArchivePortailFP/www.fonction-publique.gouv.fr/organisation-et-contraintes-temps-de-travail-typologie-six-categories.html>
- Blanpain N. (2023), « 53 800 décès de plus qu'attendu en 2022 : une surmortalité plus élevée qu'en 2020 et 2021 », *Insee Première* n° 1951, juin. <https://www.insee.fr/fr/statistiques/7628176>
- Caruso A. (2024), « Qui souhaite travailler plus ou changer d'emploi dans la fonction publique? », *Point Stat* n° 45, DGAFP, mars. <https://www.fonction-publique.gouv.fr/toutes-les-publications/qui-souhaite-travailler-plus-ou-changer-demploi-dans-la-fonction-publique>
- Chédorge-Farnier D. (2022), « En 2021, les agents de la fonction publique télétravaillent plus fréquemment dans l'agglomération parisienne », *Point Stat* n° 38, DGAFP, novembre. <https://www.fonction-publique.gouv.fr/toutes-les-publications/en-2021-les-agents-de-la-fonction-publique-teletravaillent-plus-frequeemment-dans-lagglomeration-parisienne>
- Chédorge-Farnier D. (2023), « Dans la fonction publique, le temps partiel et le sous-emploi concernent davantage les contractuels », *Point Stat* n° 42, DGAFP, juin. <https://www.fonction-publique.gouv.fr/toutes-les-publications/dans-la-fonction-publique-le-temps-partiel-et-le-sous-emploi-concernent-davantage-les-contractuels>
- Département de l'emploi et des revenus d'activité (Insee) [2021], « L'enquête Emploi se rénove en 2021 : des raisons de sa refonte aux impacts sur la mesure de l'emploi et du chômage », *Insee Analyses* n° 65, juin. <https://www.insee.fr/fr/statistiques/5402123>
- Dion É. et Feuillet P. (2022), « La moitié des enseignants déclare travailler au moins 43 heures par semaine », *Note d'information*, n° 22.30, Depp, octobre. <https://doi.org/10.48464/ni-22-30>
- Hallépée S. et Mauroux A. (2019), « Quels sont les salariés concernés par le télétravail? », *Dares Analyses* n° 051, novembre. <https://dares.travail-emploi.gouv.fr/publications/quels-sont-les-salaries-concernes-par-le-teletravail>
- Jauneau Y. (2022), « En 2021, en moyenne chaque semaine, un salarié sur cinq a télétravaillé », *Insee Focus* n° 263, mars. <https://www.insee.fr/fr/statistiques/6209490>
- Lamy A. et Zilloniz S. (2019), « Prévention des risques psychosociaux : les employeurs du public déclarent une forte exposition et une prévention active », *Point Stat* n° 31, DGAFP, février. https://www.fonction-publique.gouv.fr/files/files/ArchivePortailFP/www.fonction-publique.gouv.fr/files/files/statistiques/point_stat/prevention_risques_psychosociaux.pdf
- Létroublon C. et Daniel C. (2018), « Le travail en horaires atypiques : quels salariés pour quelle organisation du temps de travail? », *Dares Analyses* n° 038, juin. <https://dares.travail-emploi.gouv.fr/publications/le-travail-en-horaires-atypiques>
- Mias A. (2022), « Précarité d'emploi et conditions de travail. Expériences de l'emploi et expositions aux risques professionnels des travailleurs intérimaires, des auto-entrepreneurs et des contractuels de la fonction publique », *Rapport d'études* n° 032, Dares, août. <https://dares.travail-emploi.gouv.fr/publication/precarite-demploi-et-conditions-de-travail>

Les conditions de travail dans la fonction publique

- Mias A., Barlet B., Mascova E., Edey Gamassou C. et Tranchant L. (2023), « Conditions de travail et trajectoires d'emploi des contractuels de la fonction publique de l'État : une approche qualitative par cas-type », *Études, recherche et débats* n° 5, DGAFP, mars.
<https://www.fonction-publique.gouv.fr/toutes-les-publications/conditions-de-travail-et-trajectoires-demploi-des-contractuels-de-la-fonction-publique-de-letat-une-approche-qualitative-par-cas-type>
- Parent C. (2023), « À l'hôpital, une prévalence accrue de la dépression et de l'anxiété due notamment aux conditions de travail », *Études et résultats* n° 1270, Drees, juin.
<https://drees.solidarites-sante.gouv.fr/publications-communique-de-presse/etudes-et-resultats/lhopital-une-prevalence-accrue-de-la>
- Rémila N. (2023), « Dans l'action sociale, la santé et l'enseignement, davantage de problèmes de santé déclarés, plus souvent causés par le travail », *Insee Références*, juin.
<https://www.insee.fr/fr/statistiques/7456943?sommaire=7456956>
- Schütz G. (2023), « Télétravail et inégalités de genre : quel rôle jouent les organisations? ». In : Senik C. (dir.), *Le travail à distance. Défis, enjeux et limites* (pp. 203-220), Éditions La Découverte.
<https://doi.org/10.3917/dec.senik.2023.01.0204>

Dossier

La garantie individuelle du pouvoir d'achat dans les ministères
et les établissements d'enseignement supérieur de 2012 à 2023

La garantie individuelle du pouvoir d'achat dans les ministères et les établissements d'enseignement supérieur de 2012 à 2023

Gwendoline VOLAT¹

La garantie individuelle du pouvoir d'achat (Gipa) est une prime annuelle qui vise à soutenir le pouvoir d'achat des agents de la fonction publique qui y sont éligibles. En lien avec la hausse des prix de 2022 (+ 5,3%), le nombre de bénéficiaires de cette prime a fortement augmenté en 2023, s'établissant à 188 000 agents civils des ministères et des établissements d'enseignement supérieur, un niveau jamais atteint depuis l'instauration de la mesure en 2008. Le montant annuel moyen perçu est de 663 euros.

Les bénéficiaires de la Gipa, compte tenu des conditions d'éligibilité, sont plus souvent des fonctionnaires. Les titulaires les plus âgés, qui atteignent le dernier échelon de la grille indiciaire de leur grade, sont plus susceptibles d'en être bénéficiaires au regard de l'arrêt de la progression de leur indice majoré. Entre 2019 et 2023, près d'un quart des bénéficiaires ont perçu cette prime plusieurs fois.

La Gipa représente en moyenne 2,1% du traitement annuel des bénéficiaires. Le montant moyen versé aux bénéficiaires les plus âgés est plus élevé que celui versé aux plus jeunes.

Les mesures catégorielles, telles que celles déployées entre 2016 et 2021 dans le cadre du « protocole relatif aux parcours professionnels, aux carrières et aux rémunérations » (PPCR) ont eu des conséquences sur la répartition des différentes catégories hiérarchiques au sein des bénéficiaires de la Gipa. Ainsi, parmi les fonctionnaires, en 2023, un bénéficiaire sur deux est de catégorie A, contre trois sur quatre en 2018.

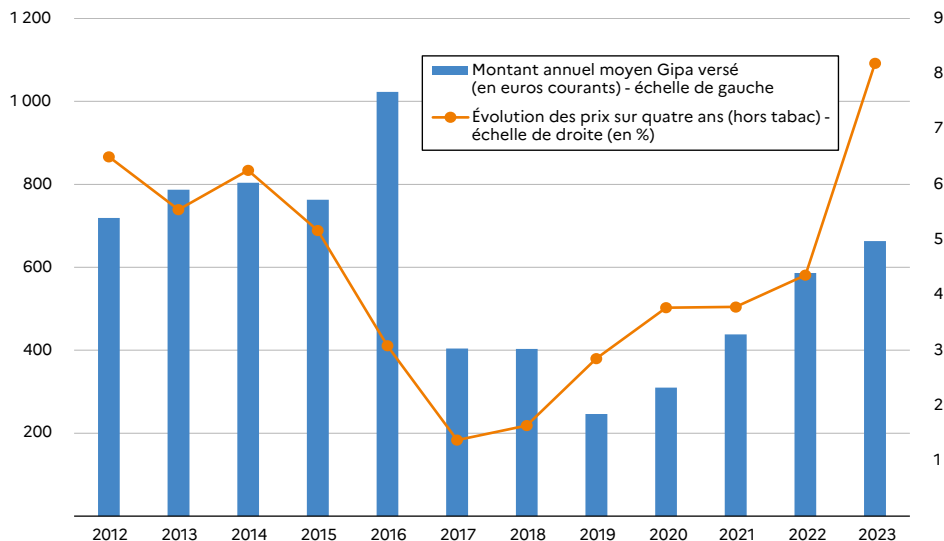
Un nombre de bénéficiaires en hausse depuis 2018, en lien avec l'inflation

La garantie individuelle du pouvoir d'achat (Gipa) est une prime annuelle qui a pour but de compenser la perte de pouvoir d'achat du traitement indiciaire brut (TIB) des agents de la fonction publique (voir **Encadré**). En 2023, 188 000 agents civils des ministères et des établissements d'enseignement supérieur en ont bénéficié pour un montant moyen de 663 euros (**Figure 1**), soit 11% des agents présents en décembre 2023. Le nombre de bénéficiaires était de 137 000 en 2012, puis il a décliné jusqu'en 2018 pour s'établir à 14 000 bénéficiaires. Il progresse de nouveau depuis, avec une augmentation très forte en 2022 et surtout en 2023, en lien avec l'inflation sur les quatre dernières années (**Figure 2**).

1. SDessi-DGAFF.

La garantie individuelle du pouvoir d'achat dans les ministères et les établissements d'enseignement supérieur de 2012 à 2023

Figure 1 : Montant annuel moyen de Gipa versé entre 2012 et 2023 et évolution des prix sur quatre ans entre 2012 et 2023

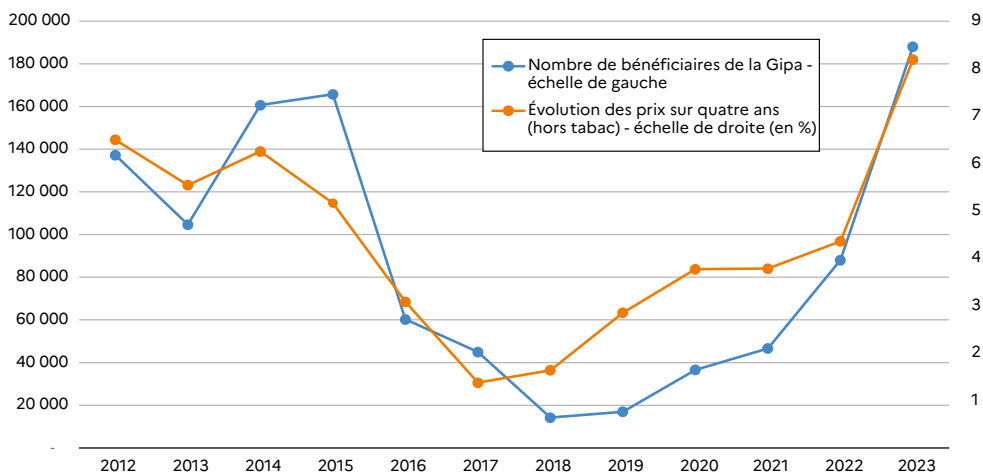


Source : Fichiers ON, DGFiP. Traitement DGAFP-SDessi.

Champ : France (hors Mayotte). Agents civils des ministères et des établissements d'enseignement supérieur. Hors enseignement privé sous contrat et établissements publics administratifs.

Lecture : En 2023, le montant annuel moyen de la Gipa était de 663 euros. L'inflation prise en compte pour le calcul de la Gipa en 2023 était de 8,2%.

Figure 2 : Nombre de bénéficiaires de la Gipa et évolution des prix (hors tabac) entre 2012 et 2023



Source : Fichiers ON, DGFiP. Traitement DGAFP-SDessi.

Champ : France (hors Mayotte). Agents civils des ministères et des établissements d'enseignement supérieur. Hors enseignement privé sous contrat et établissements publics administratifs.

Lecture : En 2023, 188 101 agents civils des ministères et des établissements d'enseignement supérieur ont bénéficié de la Gipa. Entre 2018 et 2022, les prix (hors tabac) ont augmenté de 8,2%.

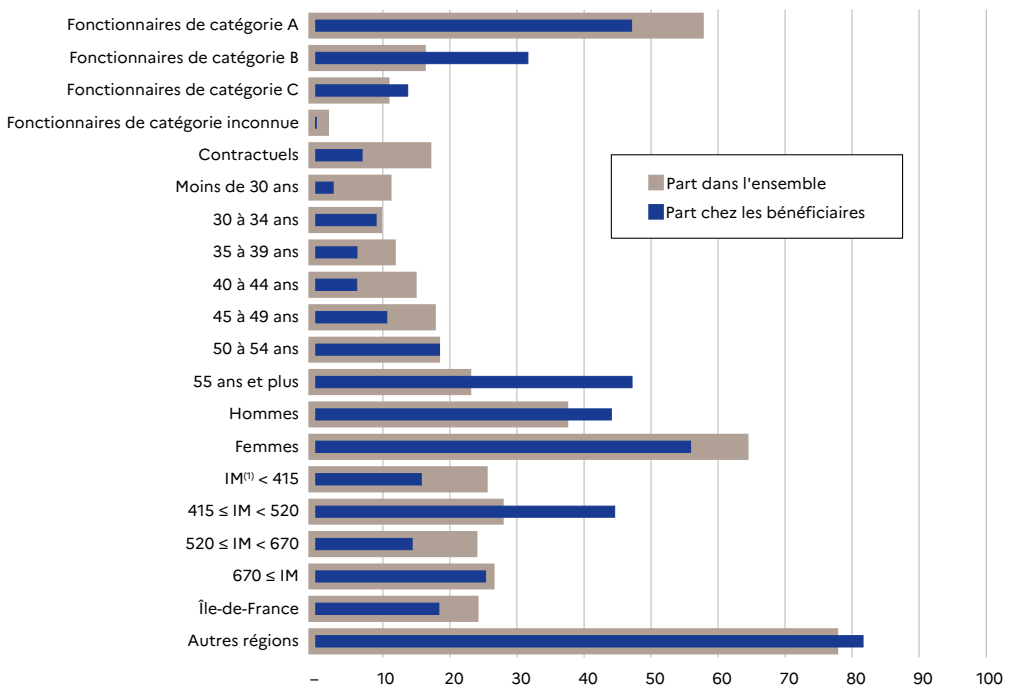
La garantie individuelle du pouvoir d'achat dans les ministères et les établissements d'enseignement supérieur de 2012 à 2023

Dans la suite de cette étude, l'ensemble des agents civils des ministères et des établissements d'enseignement supérieur sera soit qualifié d'ensemble de la population, soit de population d'ensemble, soit d'ensemble.

Les fonctionnaires sont plus souvent bénéficiaires de la Gipa

Les fonctionnaires représentent 92% des bénéficiaires de la Gipa en 2023, contre 83% de l'ensemble de la population. Les contractuels sont moins souvent bénéficiaires de la Gipa : ils sont 7%, mais représentent 16% de l'ensemble (**Figure 3**). Cela peut s'expliquer par le fait qu'il faut être présent de façon continue sur la période de référence de quatre ans et rémunéré par le même employeur pour pouvoir percevoir la prime. Or, les contractuels ont souvent des contrats de travail plus courts, et davantage d'entrées-sorties dans la fonction publique.

Figure 3 : Profil des bénéficiaires de la Gipa en 2023
en %



Source : Fichiers ON, DGFIP. Traitement DGAFP-SDessi.

Champ : France (hors Mayotte). Agents civils des ministères et des établissements d'enseignement supérieur. Hors enseignement privé sous contrat et établissements publics administratifs.

(1) IM = Indice majoré

Lecture : Les fonctionnaires de catégorie A représentent 57 % de la population d'ensemble et 47 % des bénéficiaires.

Bien que majoritaires parmi les bénéficiaires, les agents de catégorie A sont sous-représentés parmi les bénéficiaires en 2023, au contraire des agents de catégories B et C. C'est parmi les personnels administratifs et techniques de catégorie B (secrétaires administratifs, contrôleurs et techniciens) que l'on compte le plus de bénéficiaires de la Gipa (31% des effectifs de fonctionnaires fin 2023) (**Figure 4**). Viennent ensuite les greffiers et les brigadiers de police (24% des effectifs de leur corps).

La garantie individuelle du pouvoir d'achat dans les ministères et les établissements d'enseignement supérieur de 2012 à 2023

Figure 4 : Répartition des fonctionnaires par regroupements de corps⁽¹⁾ de la fonction publique de l'État et nombre de bénéficiaires de la Gipa en 2023

en %

	Catégorie hiérarchique	Part des bénéficiaires sur les effectifs d'ensemble	Montant Gipa moyen (en euros)	Part du corps dans l'ensemble au 31/12
Professeurs des écoles	A	6	193	24
Professeurs certifiés et agrégés	A	11	898	22
Adjointes administratifs et adjointes techniques	C	16	367	10
Personnels administratifs et techniques (secrétaires administratifs, contrôleurs et techniciens)	B	31	507	10
Attachés et inspecteurs	A	14	1 178	5
Enseignement supérieur, recherche et assimilés	A+	14	1 312	4
Professeurs de lycée professionnel	A	9	954	4
Brigadiers (y compris chefs et majors)	B	24	443	3
Gardiens de la paix	B	7	211	2
Personnel surveillant de l'administration pénitentiaire	C	12	377	2
Ingénieurs de l'État et assimilés	A	5	1 120	2
Greffiers	B	24	505	1
Inspection, contrôle et expertise	A+	4	2 001	1
Encadrement et direction ⁽²⁾	A+	7	1 972	0
Police (commandants)	A	3	1 078	0
Police (capitaines et lieutenants)	A	8	1 245	0
Corps d'encadrement de l'administration pénitentiaire (commandants, capitaines et lieutenants pénitentiaires)	B	9	803	0
Ensemble des fonctionnaires		12	664	

Source : Fichiers ON, DGFiP. Traitement DGAFP-SDessi.

Champ : France (hors Mayotte). Fonctionnaires civils des ministères et des établissements d'enseignement supérieur. Hors enseignement privé sous contrat et établissements publics administratifs.

(1) Les regroupements de corps permettent de classer 90 % de l'ensemble des fonctionnaires du champ.

(2) Les effectifs du regroupement "Encadrement et direction" sont sous-estimés en raison de la prise en compte partielle de la réforme de la haute fonction publique.

Lecture : En 2023, 6 % des agents du corps des professeurs des écoles, de catégorie A, ont bénéficié de la Gipa pour un montant moyen de 193 euros. Les professeurs des écoles représentent 24 % de la population d'ensemble.

La moitié des bénéficiaires de la Gipa ont un indice majoré compris entre 415 et 519

Les bénéficiaires de la Gipa sont plus âgés que la population d'ensemble : leur âge moyen est de 51,3 ans contre 45,3 ans pour l'ensemble. En effet, la part des 55 ans et plus est plus de deux fois supérieure à celle de l'ensemble (47 %, contre 22 %) [voir Figure 3]. Les agents les plus âgés sont plus susceptibles d'être au dernier échelon de la grille indiciaire de leur grade et donc de ne plus avoir d'évolution de leur indice majoré. Dès lors que l'inflation est supérieure à l'évolution de la valeur du point de la fonction publique, ces agents ont plus de chances d'être bénéficiaires de la Gipa. Au total, 66 % des bénéficiaires ont 50 ans ou plus.

Les hommes, qui représentent 37 % de la population d'ensemble, sont 44 % à être bénéficiaires de la Gipa. Ils sont donc surreprésentés par rapport aux femmes, qui sont 64 % de l'ensemble mais 56 % de bénéficiaires.

Du fait des politiques publiques en faveur du pouvoir d'achat des bas salaires (revalorisation régulière du minimum de traitement et rééchelonnement des grilles indiciaires C-Type), les bénéficiaires de la Gipa sont sous-représentés dans les premiers indices des grilles de rémunération. Ils ne sont que 16 % à avoir un indice majoré inférieur à 415 (ce qui correspond à un TIB mensuel de 2 043 euros en décembre 2023), alors qu'ils représentent le quart des agents publics. En revanche, la plupart des bénéficiaires de la Gipa sont des agents dont la rémunération se situe juste au-dessus de ce seuil de 415 d'indice majoré. Ces agents dont l'IM est compris entre 415 et 519 (soit un TIB mensuel entre 2 043 et 2 554 euros) représentent le quart de l'ensemble des agents mais près du double des bénéficiaires de la Gipa (45 %). Les agents dont l'indice majoré est supérieur

La garantie individuelle du pouvoir d'achat dans les ministères et les établissements d'enseignement supérieur de 2012 à 2023

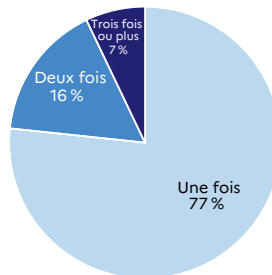
à 670 (soit 3 298 euros de traitement) représentent un quart de la population d'ensemble, et la même part parmi les bénéficiaires de la Gipa. Ceux-ci ne sont donc pas sous-représentés dans le haut de la grille de rémunération.

Les bénéficiaires de la Gipa sont le plus souvent des fonctionnaires au dernier échelon de leur grille indiciaire

Si un agent atteint le dernier échelon de la grille indiciaire de son grade, il est plus susceptible de bénéficier de la Gipa, puisque son indice majoré ne va plus évoluer par progression d'échelon, et en outre la valeur du point de la fonction publique a augmenté moins vite que l'inflation sur la période étudiée. Ainsi, en décembre 2022, à la fin de la période de référence de la Gipa de 2023, 31% des bénéficiaires sont au dernier échelon de leur grille indiciaire, contre seulement 9% de la population d'ensemble. Hors emplois fonctionnels, les agents dont l'indice majoré est bloqué et qui bénéficient de la Gipa sont un peu plus nombreux à ne pas avoir changé de corps entre décembre 2018 et décembre 2022 (98%) que ceux de la population d'ensemble (96%)².

Par ailleurs, parmi l'ensemble des bénéficiaires entre 2019 et 2023, 16% l'ont perçue deux fois et 7% l'ont perçue trois fois ou plus (**Figure 5**).

Figure 5 : Répartition des bénéficiaires de la Gipa de 2019 à 2023 selon le nombre de fois où ils l'ont perçue



Source : Fichiers ON, DGFiP. Traitement DGAFP-SDessi.

Champ : France (hors Mayotte). Bénéficiaires de la Gipa entre 2019 et 2023, agents civils des ministères et des établissements d'enseignement supérieur. Hors enseignement privé sous contrat et établissements publics administratifs.

Lecture : Parmi les bénéficiaires de la Gipa entre 2019 et 2023, 16% l'ont perçue deux fois.

La Gipa représente en moyenne 2,1% du traitement annuel des bénéficiaires

En 2023, le montant moyen de la Gipa s'élève à 663 euros, pour un traitement annuel moyen chez les bénéficiaires de 30 935 euros : cette prime représente en moyenne 2,1% du TIB des bénéficiaires (**Figure 6**).

Le niveau de la Gipa varie en fonction de la catégorie hiérarchique, compte tenu des niveaux différenciés d'indice majoré et donc de traitement annuel moyen. Les fonctionnaires de catégorie A perçoivent un montant moyen de Gipa de 864 euros, plus élevé que ceux des fonctionnaires de catégorie B (489 euros) et de catégorie C (367 euros). La part qu'il représente dans le TIB est plus élevée pour les agents de catégorie A (2,3%) que pour ceux de catégories B et C (respectivement 1,9% et 1,7%).

Les contractuels bénéficiaires de la Gipa perçoivent un montant moyen de 637 euros, qui représente 2,5% de leur TIB moyen annuel. Il faut noter que leur traitement indiciaire annuel est proche de leur rémunération brute totale, puisqu'ils ne perçoivent pas de primes ni d'indemnités liées à l'appartenance à un corps de fonctionnaires.

2. Pour pouvoir continuer à évoluer par progression d'échelon en fin de grille, un agent doit changer de corps ou de grade, soit par concours soit par promotion. Il est également possible que des échelons soient ajoutés à certains corps ou grades.

La garantie individuelle du pouvoir d'achat dans les ministères et les établissements d'enseignement supérieur de 2012 à 2023

L'avancée en âge et l'avancée en échelon sont liées pour les agents fonctionnaires. Les agents les plus jeunes perçoivent moins souvent la Gipa et les montants moyens sont plus faibles que pour les autres tranches d'âges. Ils sont en effet plus souvent en début de grille, où l'avancement d'échelon est plus rapide, et donc aussi la progression de l'indice majoré. Les bénéficiaires âgés de moins de 30 ans perçoivent en moyenne 162 euros, ce qui représente 0,6% de leur traitement moyen, tandis que ceux de 55 ans et plus perçoivent en moyenne 954 euros, montant qui représente 2,9% de leur traitement indiciaire annuel moyen.

Figure 6 : Distribution des montants de la Gipa et du traitement indiciaire annuel des bénéficiaires de la Gipa en 2023

en euros

	Montant moyen par agent	Montant du premier quartile	Montant médian	Montant du troisième quartile	Traitement annuel moyen	Part dans le traitement (en %)
Fonctionnaires de catégorie A	864	200	356	1 270	37 400	2,3
Fonctionnaires de catégorie B	489	158	393	657	26 238	1,9
Fonctionnaires de catégorie C	367	34	236	523	21 946	1,7
Contractuels	637	283	382	770	25 950	2,5
Moins de 30 ans	162	148	148	148	25 882	0,6
30 à 34 ans	205	148	200	200	26 350	0,8
35 à 39 ans	250	148	200	200	25 355	1,0
40 à 44 ans	344	148	200	350	26 869	1,3
45 à 49 ans	434	148	251	481	29 450	1,5
50 à 54 ans	586	179	434	657	31 940	1,8
55 ans et plus	954	267	755	1 270	33 277	2,9
Hommes	753	200	466	1 044	32 381	2,3
Femmes	592	148	283	755	29 795	2,0
IM ⁽¹⁾ < 415	562	120	248	783	18 356	3,1
415 ≤ IM < 520	324	148	200	401	26 258	1,2
520 ≤ IM < 670	703	200	657	1 031	31 192	2,3
670 ≤ IM	1 298	633	1 103	1 890	46 832	2,8
Île-de-France	672	150	356	783	32 460	2,1
Autres régions	661	158	356	884	30 593	2,2
Ensemble	663	158	356	870	30 935	2,1

Source : Fichiers ON, DGFIP. Traitement DGAFP-SDessi.

Champ : France (hors Mayotte). Agents civils des ministères et des établissements d'enseignement supérieur. Hors enseignement privé sous contrat et établissements publics administratifs.

(1) IM = Indice majoré

Lecture : En 2023, les fonctionnaires de catégorie A, bénéficiaires de la Gipa, ont perçu 864 euros en moyenne. Leur traitement indiciaire annuel moyen est de 37 400 euros. La Gipa représente 2,3 % de leur traitement.

Un bénéficiaire sur deux est un fonctionnaire de catégorie A en 2023, contre trois sur quatre en 2018

Entre 2012 et 2023, la structure de qualification des emplois concernés par la Gipa a fortement fluctué. La proportion d'agents civils des ministères de catégorie A bénéficiaires de la Gipa a oscillé entre 30% et 84% (Figure 7), alors que, sur la même période, la part des agents de catégorie A a légèrement progressé, de 60% à 63%, au sein de la fonction publique de l'État.

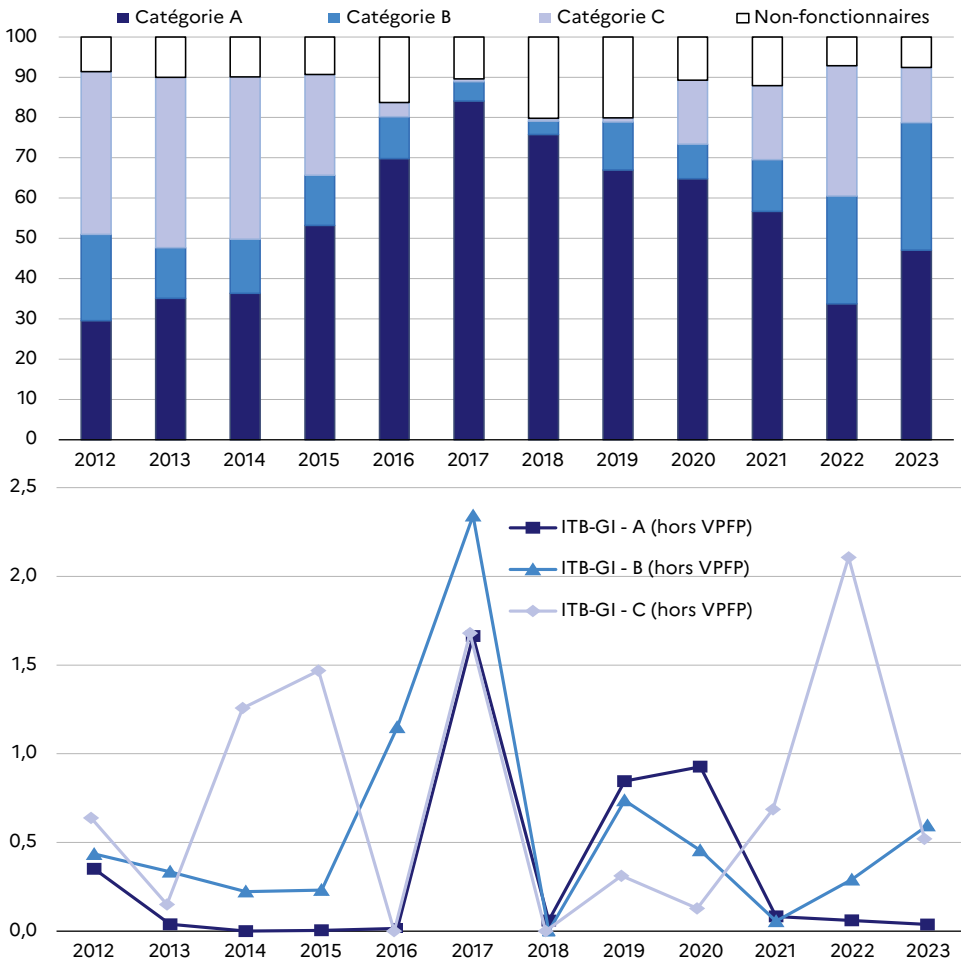
Ces fortes variations, liées à des mesures catégorielles, peuvent concerner de très nombreux effectifs, et le nombre de bénéficiaires de la Gipa en dépend. Tout comme les mesures générales et individuelles, les mesures catégorielles influencent le traitement indiciaire des agents. Entre 2016 et 2021, a été mis en œuvre le protocole relatif aux parcours professionnels, aux carrières et aux rémunérations (PPCR), qui a restructuré les grilles de rémunération des corps et cadres d'emplois des catégories A, B et C. Ce protocole comprenait plusieurs mesures de revalorisation salariale, ainsi qu'un rééquilibrage progressif au profit de la rémunération indiciaire par la transformation d'une partie des primes en points d'indice (transfert primes/points).

La garantie individuelle du pouvoir d'achat dans les ministères et les établissements d'enseignement supérieur de 2012 à 2023

L'indice de traitement brut-grille indiciaire (ITB-GI) mesure les évolutions du traitement brut des fonctionnaires civils de la FPE depuis 2009. Il évolue notamment sous trois effets : la valeur du point de la fonction publique, l'indice minimum et les mesures catégorielles qui modifient la grille indiciaire. En retranchant aux évolutions annuelles les évolutions de la valeur du point de la fonction publique, il est possible d'approcher les évolutions liées aux seules mesures catégorielles, notamment pour les agents de catégories A et B, moins concernés par l'indice minimum de traitement.

Figure 7 : Répartition des bénéficiaires de la Gipa selon le statut et la catégorie hiérarchique, et évolution de l'ITB-GI (hors évolution VPPF)

en %



Source : Fichiers ON, DGFiP. Traitement DGAFPSDesi.

Champ : France (hors Mayotte). Agents civils des ministères et des établissements d'enseignement supérieur. Hors enseignement privé sous contrat et établissements publics administratifs.

VPPF : Valeur du point de la fonction publique.

Note : Les non-fonctionnaires ne font pas partie du champ de calcul de l'ITB-GI.

Lecture : Les deux figures se lisent de façon superposée. En effet, les évolutions catégorielles par catégorie hiérarchique influent sur la part de chacune parmi les bénéficiaires de la Gipa avec une année de décalage. Ainsi, entre 2017 et 2020 – excepté en 2018, année de gel des mesures PPCR –, le traitement annuel des agents de catégorie A a été revalorisé par les mesures de PPCR (+1,7 % en 2017, +0,9 % en 2019 et 2020), ce qui a progressivement réduit la part des agents de cette catégorie parmi les bénéficiaires de la Gipa, qui est passée de 84 % en 2017 à 34 % en 2022.

La garantie individuelle du pouvoir d'achat dans les ministères et les établissements d'enseignement supérieur de 2012 à 2023

Ainsi, entre 2017 et 2020 – excepté en 2018, année de gel des mesures PPCR –, le traitement annuel des agents de catégorie A a été revalorisé par les mesures de PPCR (+ 1,7% en 2017, + 0,9% en 2019 et 2020), ce qui a progressivement réduit la part des agents de cette catégorie parmi les bénéficiaires Gipa, qui est passée de 84% en 2017 à 34% en 2022. Cette relation entre les deux indicateurs s'observe avec une année de décalage, puisque la période de référence pour le calcul de la Gipa se situe sur les quatre années précédant.

Pour les agents de catégorie C, au-delà de la période PPCR, les mesures prises en 2021 et 2022 – relèvement progressif du minimum de traitement en lien avec l'évolution du Smic, rééchelonnement des grilles C-Type (voir **Source et définitions**) et bonification d'ancienneté d'une année – ont réduit la part des agents de catégorie C parmi les bénéficiaires de la Gipa à 14% en 2023.

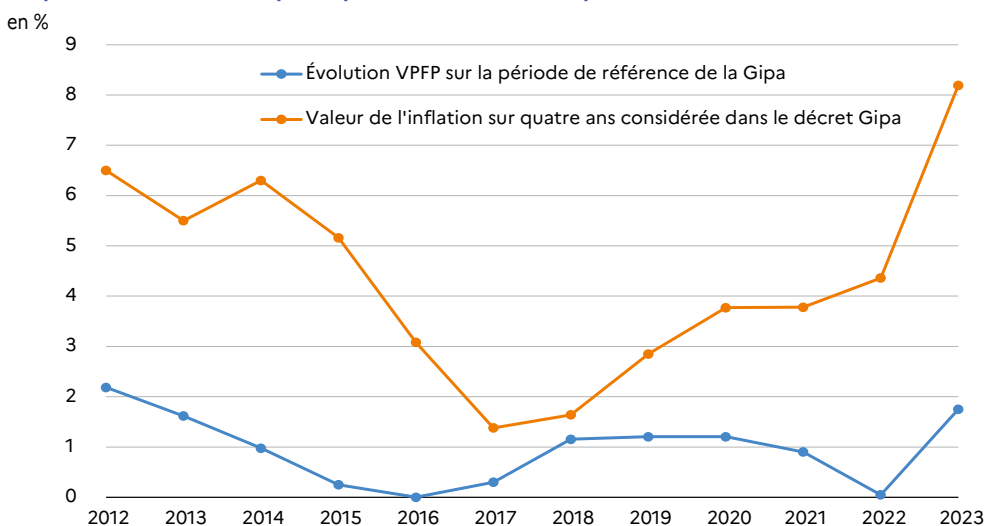
Encadré : La garantie individuelle du pouvoir d'achat (Gipa)

La garantie individuelle du pouvoir d'achat a pour but de compenser la perte de pouvoir d'achat du traitement. Cette prime est versée aux agents dont l'évolution du traitement indiciaire est inférieure, sur une période de référence de quatre ans, à celle de l'indice des prix à la consommation. Par exemple, un agent dont l'indice majoré était de 400 en décembre 2018 et de 420 en décembre 2022 bénéficie de 304,20 euros de Gipa en 2023. Cette somme est calculée comme la différence entre la valeur de son traitement de 2018 augmenté de 8,19%, taux d'inflation entre 2022 et 2018, et le traitement qu'il a perçu en décembre 2022, soit : $(400 \times 56,2323 \text{ [VPPF de 2018]}) \times (1 + 0,0819) - 420 \times 57,2164 \text{ [VPPF de 2022]}$.

Instituée par le décret n° 2008-539 du 6 juin 2008, la Gipa est versée aux agents en fin d'année depuis 2009. Chaque année, un décret précise si cette prime est renouvelée ainsi que les valeurs de référence à prendre en compte (période et évolution des prix sur cette période).

Le nombre de bénéficiaires de la Gipa et son montant moyen sont liés, puisqu'ils dépendent tous deux de l'évolution de l'inflation sur les périodes de référence de calcul : plus l'inflation est soutenue, plus le nombre de bénéficiaires et le montant moyen de cette prime seront élevés. Ainsi, pour la Gipa versée en 2018, les prix avaient augmenté de 1,64% entre 2013 et 2017 et la valeur du point de 1,15% sur la même période (**Figure**). Les deux évolutions étant proches, le nombre de bénéficiaires et le montant moyen versé ont été limités.

Figure : Comparaison des évolutions sur les périodes de référence de la Gipa de la valeur du point de la fonction publique et de l'indice des prix à la consommation (hors tabac)



Source : Insee (pour les indices de prix à la consommation).

VPPF : Valeur du point de la fonction publique.

Lecture : Entre 2019 et 2023, la valeur du point de la fonction publique a augmenté de 1,7% et les prix (hors tabac) ont augmenté de 8,2%. Ce sont ces valeurs qui ont été considérées pour déterminer le versement de la Gipa en 2023.

La garantie individuelle du pouvoir d'achat dans les ministères et les établissements d'enseignement supérieur de 2012 à 2023

Le nombre de bénéficiaires de cette prime dépend donc à la fois de l'évolution des prix à la consommation, de l'évolution de la valeur du point de la fonction publique et des évolutions catégorielles et individuelles des agents influençant la valeur de leur indice majoré. Les mesures catégorielles sont des mesures à destination d'un corps d'agents (ex. : gardiens de la paix), et les mesures individuelles sont les hausses d'indice liées à des promotions de corps, de grade ou d'avancement d'échelon des agents.

La Gipa peut être accordée aux fonctionnaires ou contractuels en CDI (contrat de travail à durée indéterminée) ou en CDD (contrat à durée déterminée). Pour les fonctionnaires, il faut avoir été rémunéré pendant au moins trois ans sur la période de quatre ans. Pour les contractuels, il faut avoir été employé de manière continue par le même employeur public au cours de la période de référence des quatre ans et être rémunéré sur la base d'un indice.

Pour être bénéficiaire, il ne faut pas avoir occupé un emploi fonctionnel (c'est-à-dire un emploi de la haute fonction publique ou de direction) au cours de l'une des deux années qui bornent la période de référence des quatre ans, sauf s'il s'agit d'un emploi fonctionnel accessible aux agents des catégories B et C. Par ailleurs, les fonctionnaires ne doivent pas être titulaires d'un grade dont l'indice du dernier échelon est supérieur à 1067 (ou, pour les contractuels, ne pas être rémunérés sur la base d'un indice supérieur à 1067). Enfin, les agents en poste à l'étranger au 31 décembre de l'année qui clôt la période de référence des quatre ans sont exclus du dispositif.

Source et définitions

Source

Les effectifs de bénéficiaires de la Gipa sont obtenus à partir des fichiers de paie de la DGFIP (fichiers ON). La Gipa dispose de deux codes de rémunération sur les bulletins de paie : 201480 pour les agents titulaires et 201511 pour les contractuels. Le champ est celui des agents civils travaillant dans les ministères et les établissements d'enseignement supérieur (établissements publics à caractère scientifique, culturel et professionnel ayant accédé aux responsabilités et compétences élargies) en France (hors Mayotte). Les militaires et agents travaillant dans les établissements publics administratifs et dans l'enseignement privé sous contrat sont exclus du champ.

Définitions

Le **traitement indiciaire brut** s'obtient en multipliant l'indice majoré par la valeur du point de la fonction publique (VPPF). C'est le traitement avant tout complément et toute retenue. L'indice majoré est fixé par les grilles indiciaires définies pour chaque grade de fonctionnaire.

Il existe un **indice minimum de traitement** indiciaire qui permet d'avoir un traitement légèrement supérieur au salaire minimum interprofessionnel de croissance (Smic). Au 1^{er} janvier 2021, il était fixé à 309. En lien avec les revalorisations successives du Smic face à l'inflation, entre fin 2021 et 2023, l'indice minimum de traitement a été régulièrement rehaussé : il s'établissait à 361 en décembre 2023.

Les **corps** sont classés en trois catégories hiérarchiques (A, B et C) selon le niveau de recrutement et les fonctions des agents qui les composent. Ces catégories recouvrent en partie les catégories socioprofessionnelles (cadres, professions intermédiaires, ouvriers et employés). Unités de base de la gestion de la carrière des fonctionnaires, les corps sont composés de grades, subdivisés en échelons. La grille indiciaire détermine, à échelon donné, le traitement indiciaire ainsi que la durée et les conditions d'avancement d'échelon dans le grade concerné.

Les **grilles C-Type** correspondent aux corps de fonctionnaires des administrations de l'État classés dans la catégorie C au sens de l'article 13 de la loi du 13 juillet 1983, qui comportent trois ou deux grades. Ces grades sont classés dans des échelles de rémunération C1, C2 et C3 prévues à l'article 9 du décret n° 2008-836 du 22 août 2008 fixant l'échelonnement indiciaire des corps et des emplois communs aux administrations de l'État et de ses établissements publics. Les grades des corps sont classés, en allant vers le grade le plus élevé : C1 pour le premier grade, C2 pour le deuxième grade et C3 pour le troisième grade.

Pour en savoir plus

- Décret n° 2008-539 du 6 juin 2008 relatif à l'instauration d'une indemnité dite de garantie individuelle du pouvoir d'achat. <https://www.legifrance.gouv.fr/loda/id/JORFTEXT000018934143>
- Dixte C., Guiton M., Volat G. (2023), « Les rémunérations dans la fonction publique en 2021 », Rapport annuel sur l'état de la fonction publique, édition 2023, DGAFP. <https://www.fonction-publique.gouv.fr/toutes-les-publications/les-remunerations-dans-la-fonction-publique-en-2021>
- Portail de la fonction publique. L'indemnité dite de garantie individuelle du pouvoir d'achat (Gipa). <https://www.fonction-publique.gouv.fr/lindemnite-dite-de-garantie-individuelle-du-pouvoir-dachat-Gipa>
- Indice de traitement brut-grille indiciaire (ITB-GI) dans la fonction publique de l'État. <https://www.fonction-publique.gouv.fr/etudes-statistiques-et-publications/etudes-statistiques/indice-de-traitement-brut-grille-indiciaire-itb-gi-dans-la-fonction-publique-de-letat>

Plus d'informations sur
www.fonction-publique.gouv.fr



**MINISTÈRE
DE LA FONCTION PUBLIQUE,
DE LA SIMPLIFICATION
ET DE LA TRANSFORMATION
DE L'ACTION PUBLIQUE**

*Liberté
Égalité
Fraternité*

**Direction générale
de l'administration et
de la fonction publique**



**STATISTIQUE
PUBLIQUE** La SDess fait partie
du Service statistique
public piloté par l'Insee.