

RAPPORT ANNUEL SUR LA FONCTION PUBLIQUE 2006-2007

FAITS MARQUANTS

Le rapport débute cette année par une partie analytique importante, composée de quatre chapitres :

1. l'emploi dans les trois Fonctions Publiques
2. les flux de personnels
3. les parcours professionnels
4. l'emploi public sous l'angle de la diversité.

Les fiches thématiques reprennent les tableaux statistiques des précédentes éditions. La richesse du document ne peut être rendue dans cette note. Invitation faite aux syndicats, secteurs, sections départementales et régionales à le consulter. Il devrait être publié sur www.fonction-publique.gouv.fr

Anne Féray

1. Les dépenses de personnels : une part des richesses créées toujours moins importante

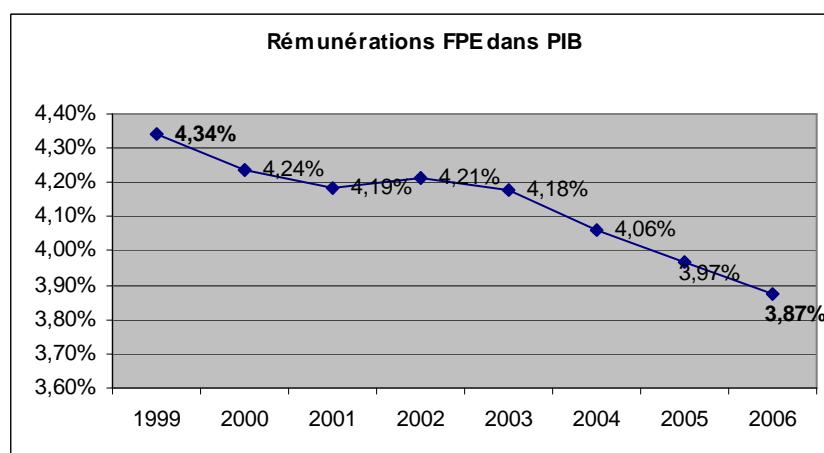
Maintien de la part des dépenses de personnels dans le budget de l'Etat

	1999	2002	2003	2004	2005
budget Etat	260,66		277,46	278,27	288,4	294,27
rémunérations	59,329		65,202	66,242	66,951	67,728
poids R / budget	22,8		23,5	23,8	23,2	23,0
pensions	27,235		30,927	32,348	34,156	35,867
poids P / budget	10,4		11,1	11,6	11,8	12,2
total dépenses FPE	111,874		122,02	124,378	126,981	130,011
poids FP / budget	42,9		44,0	44,7	44,0	44,2

Pour 2006, cette part serait de 44%.

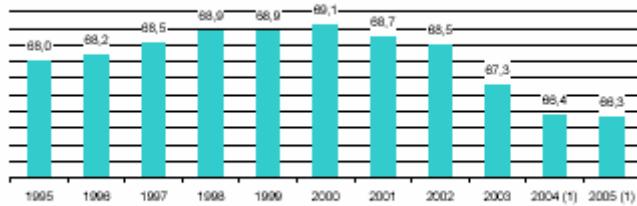
En revanche, la part des rémunérations de la FPE dans le PIB poursuit sa chute : de 1999 à 2006, elle passe de 4,34% à 3,87%, soit un recul de près de 9%.

L'Etat économise en 2007 7 milliards d'euros sur le dos de ses agents. Un maintien du niveau de 1999 de leurs rémunérations dans le PIB aurait permis de revaloriser le point d'indice de presque 9%.



La même évolution se retrouve dans la FPH, moins dessinée dans la FPT où l'augmentation des effectifs masque dans la masse salariale l'évolution défavorable du traitement moyen.

Graphique 2.5-3 : Part des charges d'exploitation relatives aux personnels dans les charges totales de la FPH de 1995 à 2005

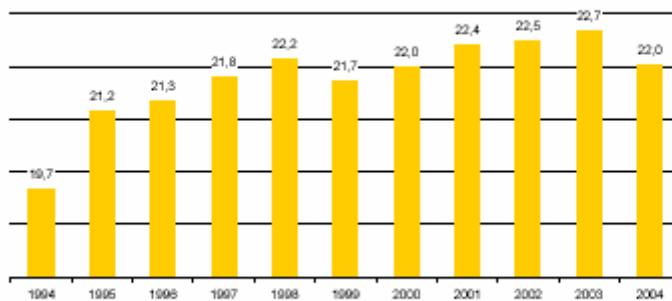


DGAEP, bureau des statistiques, des études et de l'évaluation.

Source : DHOS.

(1) y compris les médecins hospitaliers.

Graphique 2.5-4 : Part des dépenses de personnel dans les dépenses totales des collectivités territoriales de 1994 à 2004



DGAEP, bureau des statistiques, des études et de l'évaluation.

Source : DGCP et DGCL.

2. Les traitements

Le minimum de traitement

Il a été porté à l'indice majoré 283 au premier juillet 2007 : toujours la course derrière le SMIC et l'effacement des premiers échelons : en échelle E3 (la plus faible), les indices des premier et deuxième échelons sont de fait confondus et le premier échelon de E4 est au minimum.

Le salaire net moyen (Etat, 2005) est de 2127 euros mensuels. En euros constants, il baisse de 0,9% par rapport à 2004 (la baisse de 2004 sur 2003 étaient de 0,4%). Cette baisse traduit un rajeunissement des agents mais mesure aussi en 2005 l'effet de la hausse des prélèvements (assiette CSG et CRDS passée à 97%, création de la retraite additionnelle).

La part des primes ne cesse d'augmenter : 23% du traitement brut. Cette augmentation n'a pas concerné les enseignants (de 9 à 11% en moyenne selon la catégorie). Elle varie de 9% (certifiés, personnels de service) à 59% (ingénieurs des grands corps) en passant par 52% pour les personnels de direction.

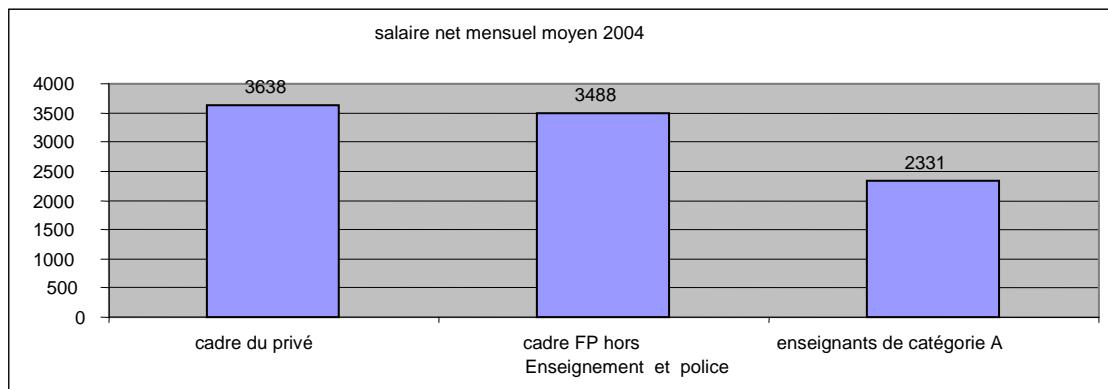
Dans la FPT, le salaire net moyen est de 1578 euros ; hors médecins et cadres, il est de 1744 euros dans la FPH (1909 euros tous personnels).

Les salaires médians en 2005.

	indice (IM) médian	TI Brut mensuel
A	485	2172,45
B	412	1845,57
C	328	1466,18

Lecture : le traitement indiciaire d'un agent de catégorie C de l'Etat sur deux est inférieur à 1466 euros mensuels brut (environ 1235 € nets).

Cadres et enseignants de catégorie A



3. Effectifs

2005	FPE			FPT			FPH		
	titulaires	Non tit	Ouvriers d'Etat	titulaires	Non tit	Assistanates maternelles	titulaires	Non tit	PH
effectifs	1835882	304483	51761	1232151	325073	55997	779733	136862	107060
%	84	14	2	76	20	3	76	13	10

Hors emplois aidés

La croissance de l'emploi public s'explique par la professionnalisation des armées et par la croissance de l'emploi de la FPT

Entre 1994 et 2005, l'emploi public a augmenté hors emplois aidés, de 17%, soit 1,4% en moyenne annuelle tandis que l'emploi salarié total augmentait de 13%, soit 1,1% en moyenne annuelle.

Evolution de 1994 à 2005 en %	Globale	En moyenne annuelle
FPE	7,5	0,7
FPT	31	2,5
FPH	21,8	1,8
Ensemble de l'emploi salarié	13	1,1

Hors emplois aidés

Au sein de la FPE, cette croissance s'explique par la professionnalisation des armées ; en dehors de cet aspect l'emploi FPE est stable sur la période. En outre, on observe une croissance des effectifs rémunérés par les établissements publics administratifs : ils représentent en 2005, 9% des effectifs de l'Etat contre 7% en 1994. Les EPA sont souvent dérogatoires et emploient de ce fait une plus grande proportion de non titulaires : 64%. L'évolution des effectifs est contrastée selon les ministères, de -6,6% à l'économie à + 23,6% à la justice. L'Education nationale a progressé de 3,7% des effectifs en dix ans. Hors MI-SE, ses effectifs se sont stabilisés en 2004 et ont commencé à décroître en 2005.

▪ Les non titulaires

La part des non titulaires 15% est stable depuis 1994 : stabilité dans la FPE, diminution dans la FPT, croissance dans la FPH, particulièrement pour les personnels non soignants¹.

Dans la FPE, le rapport écarte les non titulaires « spécifiques » et évalue à moins de 4% les emplois de non titulaires des ministères « permettant de faire face à des besoins temporaires de gestion ». 63% ont travaillé 10 mois ou plus en 2005.

Parmi eux, les enseignants sont sous représentés

Répartition des non titulaires par catégories

	Catégorie A	Dont enseignants	Catégorie B	Catégorie C
non titulaires sur fonctions de titulaires	44%	20%	19%	38%
titulaires	56%	47%	14%	30%

Enfin, le rapport estime à 8900 le nombre d'agents en CDI et évalue à 33000 les titularisations par le plan Sapin (82% au ministère de l'Education Nationale) : 19500 par concours réservés (dont 53,5% enseignants) et 14302 titularisations sans concours..

Il ne fait pas état du détail des chiffres, qui ont permis la rédaction de la note.

▪ Emplois aidés

La note « vue d'ensemble n°4 » s'appuie sur une exploitation particulière des données de la DARES ; cette évaluation ne porte que sur les dispositifs antérieurs à ceux de la loi de cohésion sociale (CAE et CAV, dont les EVS « emplois vie scolaire » du ministère de l'éducation nationale).

De 1999 à 2005, entre 340 000 et 167 000 personnes sur emplois aidés dans les FP, représentant 60% des emplois aidés du secteur non marchand.

Ce sont les collectivités locales qui ont le plus employé sur contrats aidés (42%), essentiellement des CEC (contrats emploi consolidés) alors que les EPLE ont plutôt eu recours aux emplois jeunes (33% de l'emploi aidé FP).

Les femmes (entre 60 et 70% des emplois) et les étrangers (6%) y sont surreprésentés. A l'exception des emplois jeunes, les personnes en contrats aidés sont peu diplômées.

Les possibilités durables d'insertion sur le marché du travail varient très nettement selon le profil des personnes.

Devenir des emplois jeunes du MEN, ayant terminé leur contrat entre 1998 et 2003

Emploi non aidé	Emploi par concours	Autre emploi aidé	Autre contrat emploi jeune	Reprise formation	chômage	inactivité
36%	21%	1%	9%	11%	17%	4%

Etude de S Durier (Note d'information septembre 2005).

Les 3^{ième} concours du MEN, conçus à leur intention ont contribué à cette insertion.

Le constat pour la FPT est assez comparable (S Casaux, DARES novembre 2006).

57% des adjoints de sécurité de la Police nationale ont intégré un corps de fonctionnaires, en particulier par la voie de concours réservés.

¹ Note thématique 1.3.1

■ Les qualifications

La catégorie C demeure la plus importante : 49,1% sur l'ensemble ; 52,8% sans les enseignants.

Croissance de la part des effectifs de catégorie A dans la FPE et FPH. Pour la FPE, on mesure ainsi les effets de la création du corps des PE, mais aussi les requalifications statutaires indiciaires récentes intervenues pour l'administration pénitentiaire et les corps actifs de la Police nationale. Pour la FPH, il s'agit encore d'effets de mesures statutaires (accord du 14 mars 2001), avec en particulier l'accès à la catégorie A d'une partie des personnels infirmiers.

■ Une répartition territoriale très contrastée

La part de l'emploi public dans l'emploi salarié est très variable selon les départements. Le rapport l'explique par les besoins de service public (une population jeune en Ile de France, le caractère rural ailleurs, la part du secteur hospitalier privé...).

4. Hommes et femmes

La spécialisation des métiers demeure ; les métiers traditionnellement « masculins » voient leur taux de féminisation progresser, tandis que les métiers féminisés le sont de plus en plus. Le rapport au parlement sur l'égalité professionnelle (décembre 2006) le pointait comme un des facteurs d'explication de l'inégalité salariale dans la Fonction Publique : les métiers les plus féminisés étant les moins bien rémunérés. Autres facteurs :

- le temps partiel est davantage féminin, particulièrement entre 35 et 45 ans, sa fréquence augmentant chez les titulaires. Il est souvent subi par les non titulaires et dans la FPT.
- la promotion professionnelle profite moins aux femmes
- les femmes sont largement sous représentées dans l'encadrement.

L'étude des positions statutaires des agents de l'Etat est aussi révélatrice des différences de carrière.

%	Hommes	Femmes
Effectifs Etat	43	57
Détachements	55,3	44,7
Mises à disposition	59,8	40,2
Hors cadres	75,8	24,2
Disponibilités	31	69
Congés parentaux	4,1	95,9

5. la « diversité »

Comme le secteur privé, la FP a tendance à recruter ses propres enfants. « *La probabilité d'être salarié de la FP quand ses parents sont ou ont été fonctionnaires est accrue. Cette situation est restée stable tout au cours de ses vingt dernières années* ».

Probabilité (en %) d'être salarié de la FP, selon le statut des parents

Père	Mère	Hommes	Femmes	ensemble
Salarié de la FP	Salariée de la FP	36	47	41
Salarié de la FP	Autre situation	30	36	33
Autre situation	Salariée de la FP	21	36	28
Autre situation	Autre situation	15	26	20

Lecture : parmi les femmes en emploi dont les deux parents sont ou ont été fonctionnaires, 47% sont elles même salariées de la FP. (Étude de Julien Pouget)

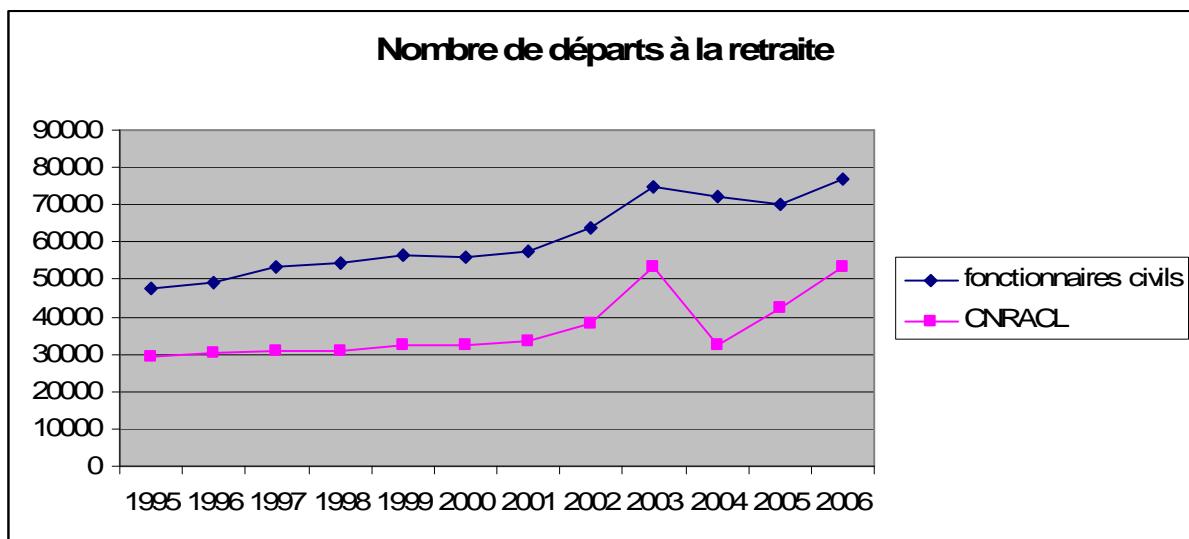
Les enfants d'immigrés Français nés en France sont sous représentés dans la FP. Cela pourrait être du aux écarts de niveaux de qualification, mais aussi au fait qu'ils se portent moins souvent candidats aux concours de recrutement. Le rapport souligne le besoin de disposer de davantage de données et de compléter les études pour savoir s'il y a ou non des effets de discrimination à l'embauche dans la FP.

6. Les départs à la retraite

▪ Part des cinquante ans et plus

Part des 50 ans et plus (titulaires pour la FP)

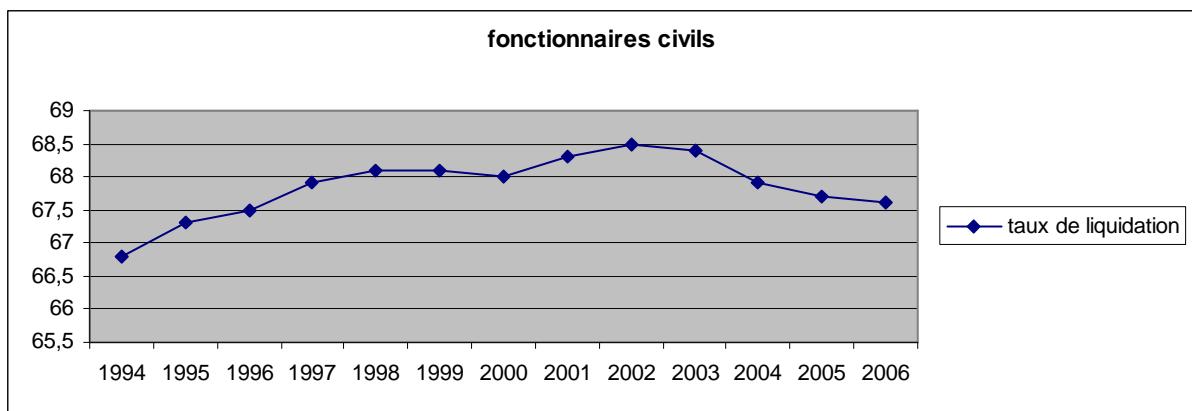
	Secteur privé	Secteur Public	FPE	FPT	FPH
2005	21%	28%	31,3% (2004)	30,6%	26,4%
1992			20,5%	19,9%	13,1%



- Le nombre de départs en retraite devrait rester élevé les prochaines années, laissant entrevoir des difficultés de recrutement notamment pour les diplômés.

Il est encore trop tôt pour apprécier l'évolution des comportements par rapport aux départs liée à la réforme de 2003.

- En revanche, le taux de liquidation (FPE) a déjà nettement décrue depuis 2002. En 2003, beaucoup, parmi ceux qui le pouvaient ont anticipé leurs départs.



Durées des services, bonifications, durée d'assurance

2006	Hors départs anticipés		
En trimestres	Hommes	Femmes	Ensemble
Services FPE	138,9	135,2	137,1
bonifications	5,9	6,4	6,2
DATR	160,8	158,9	159,9

La décote pénalisera davantage les femmes, malgré des bonifications légèrement plus importantes. Les bonifications représentent en moyenne plus de 6 trimestres.

- L'indice moyen de liquidation à 582, progresse peu (580 en 2005), mais s'est accru de 10% depuis 1995.

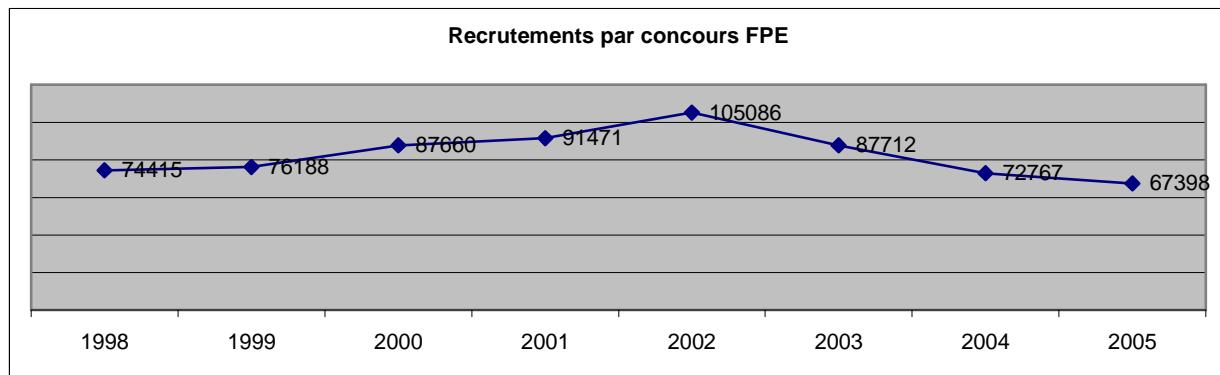
▪ Montant des pensions

2006	FPE			FPT			FPH		
	Hommes	Femmes	Différence %	Hommes	Femmes	Différence %	Hommes	Femmes	Différence %
A	2623	2199	-16,2%	2362	1776	-24,8%	2033,1	1748,4	-14,0%
B	1710	1617	-5,4%	1555,9	1355,6	-12,9%	1551,6	1316	-15,2%
C	1122	1042	-7,1%	1115,1	961,2	-13,8%	1136,1	1018,6	-10,3%

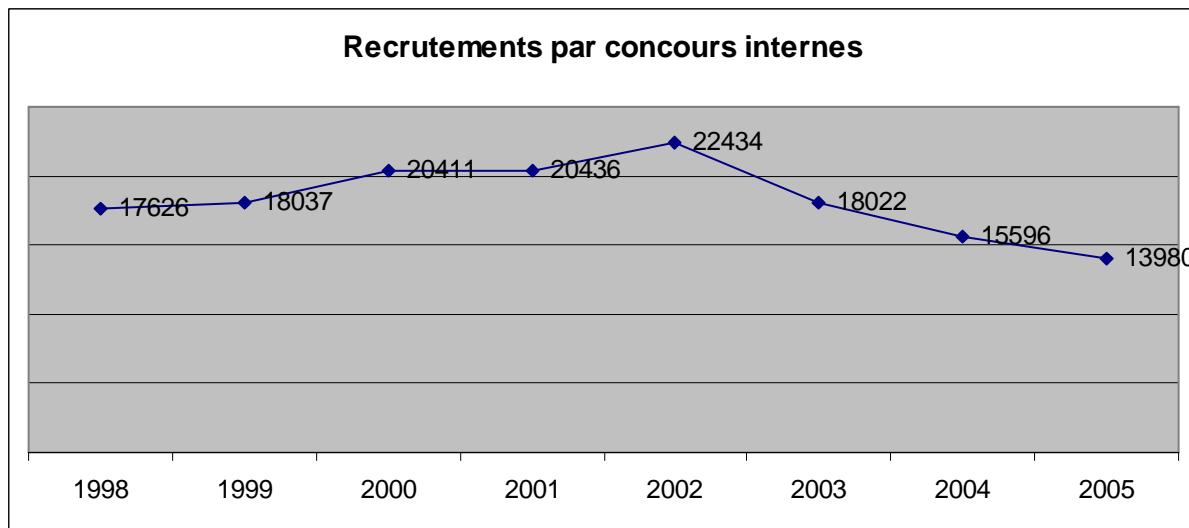
(Ensemble des pensions brutes versées).

7. Les recrutements

FPE : la baisse des recrutements se poursuit en 2005



Cette baisse affecte la promotion interne : baisse des concours internes, même si les promotions par examens professionnels restent stables. Les titularisations au titre du plan Sapin régressent fortement (2469 contre 4996 en 2005).



Le rapport estime que les candidats aux concours sont surdiplômés : aux concours externes de catégorie C, 43% des recrutés ont au moins le bac. Mais le niveau de diplôme des recrutés sans concours en catégorie C n'est renseigné que dans 15% des cas. Y manquent apparemment toutes les statistiques du MEN.

Les recrutements par le PACTE² sont peu nombreux : 586 au total dans la FPE (2005, 2006 et début 2007). Cela représente 18% des recrutements par concours externes et concours unique de catégorie C.

² Recrutement de contractuels sur poste vacant de catégorie C, personnes sans qualification pouvant être titularisées au terme de deux ans de formation en alternance.

La sélectivité des concours est très hétérogène : de 2,2 candidats présents par poste à 98,7. Pour les professeurs des écoles (4,7) et certifiés (5,7), elle est nettement plus faible que la moyenne (12,6).

Elle est en baisse pour les concours externes en 2005 (12,6 contre 13,1), la baisse des postes s'accompagnant d'une baisse des inscrits, en hausse pour les concours internes (9 en 2005 contre 8 en 2004) et les examens professionnels (7 contre 6).

La preuve n'est pas faite que les concours déconcentrés soient plus attractifs que les concours nationaux.

L'OEP a livré une première étude partielle sur les recrutements dans la FPT. Le taux de sélectivité se révèle aussi très variable selon les régions et spécialités.

8. Formation

Les dépenses de formation initiale sont en recul du fait des recrutements moins importants. Maintien du niveau des dépenses de formation continue à 3,2% de la masse salariale.

31% des agents de la FP ont eu accès à la formation en 2002 ou en 2003 contre 23% dans le secteur privé. Pas de différence significative entre hommes et femmes. La différence public privé s'explique par les caractéristiques des agents (davantage de cadres) et de leurs employeurs (l'effet petits employeurs de certaines collectivités étant compensé pour la FPT par le rôle du CNFPT).

Dans la FPE, la durée des formations recule ; elle est en 2005, hors enseignants de 3,8 jours.

Durée en jours	Catégorie C	Catégorie B	Catégorie A
1996	2,6	3,3	3,3
2005	1,7	2	2,3

La probabilité de suivre une formation est inférieure pour les ouvriers et employés non qualifiés ; mais aussi pour les enseignants (29%) par rapport aux cadres (38%). Ils ont suivi en 2005, 2,9 jours de formation continue contre 4,6 jours pour les agents de catégorie A non enseignants.

9. Durée du travail

▪ Le compte épargne temps : CET

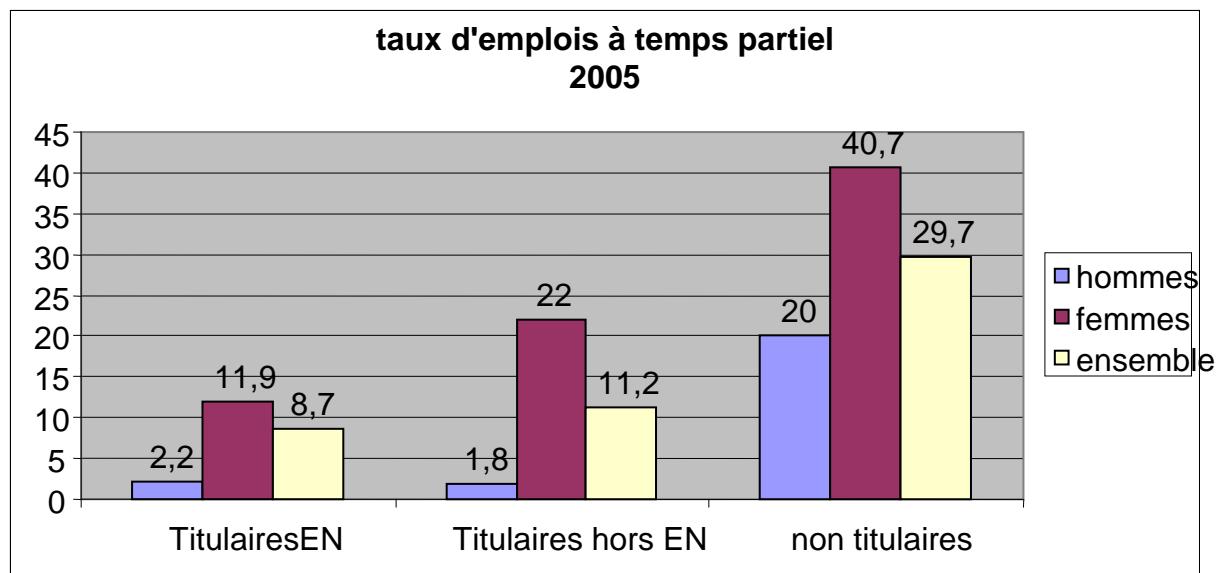
En 2005, 9,7% des agents ont un CET. Le nombre moyen de jours déposés est égal à 22 jours, correspondant à un rythme annuel moyen de 7 jours par an.

Catégorie A	Catégorie B	Catégorie C
Supérieur à 20%	12%	6%

▪ Le temps partiel

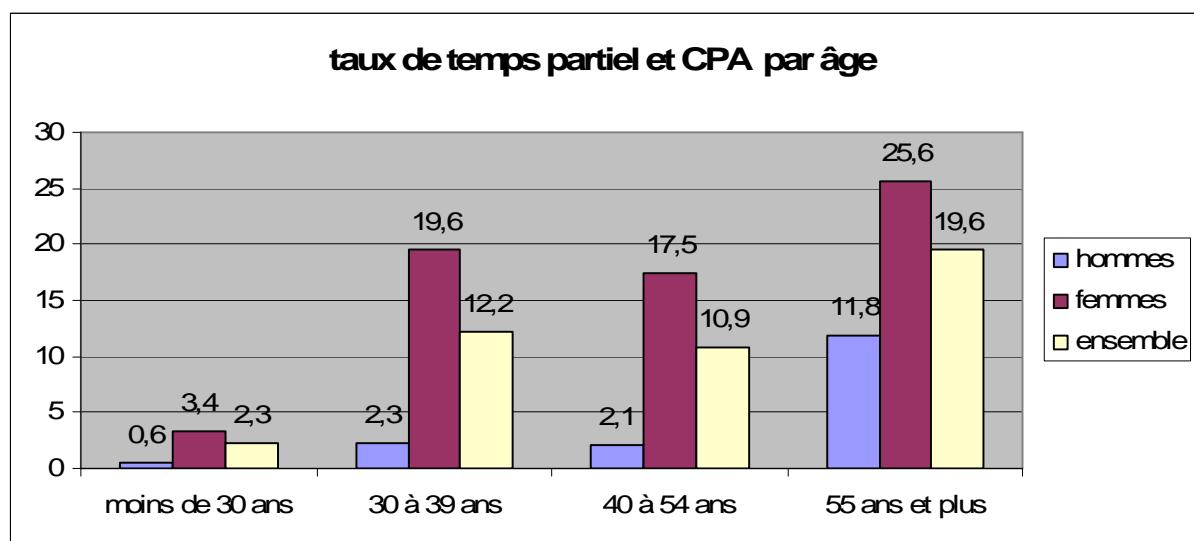
Il est essentiellement féminin et imposé à près de 60000 non titulaires employés à temps incomplet.

La modalité la plus importante pour les titulaires est 80% (54% des cas) puis 50% (21%).



Le temps partiel choisi est plus fréquent entre 30 et 45 ans, et apparaît le plus souvent lié à l'éducation des enfants.

La CPA est en recul de 15%, suite à sa profonde modification liée à la réforme des retraites.



10. Congés maladie

Les congés maladie ordinaires pris par les enseignants sont de plus courte durée.

2003	Congés de 3 jours ou moins	Congés de 4 jours ou plus
Enseignants du MEN	24,1%	24,9%
Autres agents	18,3%	29,8%