
Dossier

Les trajectoires professionnelles des agents de la fonction publique d'État

Roselyne Kerjosse, Nathan Rémila*

La proportion d'agents de l'État qui accèdent directement à la fonction publique après leurs études diminue au fil des générations : ces entrées directes concernent plus des trois quarts des agents de l'État en poste en 2010 entrés avant 1980 contre environ six sur dix pour ceux qui sont arrivés après 2000. En lien avec l'élévation générale du niveau de diplôme pour les générations les plus récentes et avec celle des postes offerts dans la fonction publique d'État, le niveau de diplôme à l'entrée augmente régulièrement et est de plus en plus élevé par rapport à celui requis pour occuper les postes : parmi les agents entrés depuis 2000, 55 % des accédants à un poste B ou C sont titulaires d'un diplôme de l'enseignement supérieur long. Les carrières salariales des agents de la fonction publique sont fixées en fonction de règles statutaires. Néanmoins de nombreux événements peuvent intervenir en cours de carrière : titularisations, promotions, mobilités géographiques ou fonctionnelles, interruptions de carrières. Ces différents événements ont un impact significatif sur le salaire perçu.

Les carrières des salariés de la fonction publique d'État (FPE) sont moins souvent étudiées que celles des salariés du secteur privé. Or, cette carrière n'est pas aussi linéaire qu'on pourrait le croire. D'abord, on compte 16 % de non-titulaires dans la FPE, qui peuvent avoir des carrières heurtées. Ensuite, même pour les titulaires, dont l'avancement et donc le salaire suivent une grille indiciaire de la fonction publique (FP) déterminée en fonction de leur corps, leur grade et leur échelon, les trajectoires professionnelles peuvent être variées. En effet, un agent peut accéder à la fonction publique avec un niveau de diplôme supérieur à celui requis par le concours ; il peut entrer directement à la fin de ses études ou après avoir travaillé dans le secteur privé au préalable. Les non-titulaires embauchés sur un contrat à durée déterminée peuvent passer sous contrat à durée indéterminée ou être titularisés (par concours, examen spécifique ou en bénéficiant d'un plan de titularisation). Les agents peuvent aussi bénéficier de promotions, interrompre leur carrière ou se mettre à temps partiel, changer de ministère ou de métier, ou effectuer une mobilité géographique. L'enquête menée auprès des agents des ministères civils (hors ministère de la Défense) de la fonction publique d'État qui sont en activité en 2010 apporte des éléments sur la fréquence de ces différents événements ainsi que sur les facteurs qui les favorisent (*encadré 1*). Elle permet également de relier les effets de ces trajectoires différenciées au salaire perçu en 2010.

Un tiers des agents a travaillé dans le privé avant d'entrer dans la fonction publique

L'âge moyen des agents de l'État actifs en 2010 est d'environ 43 ans. Leurs entrées dans la fonction publique s'échelonnent du début des années soixante à aujourd'hui : 32 % des agents

* Roselyne Kerjosse, Nathan Rémila, Insee.

en fonction en 2010 sont entrés dans la fonction publique après l'an 2000, alors que 22 % y sont entrés avant 1981¹. L'âge moyen d'entrée dans la fonction publique est de 25 ans. Cet âge d'entrée est de plus en plus tardif : les agents entrés jusqu'en 1980 ont commencé leur carrière dans la fonction publique à 21 ans tandis que ceux entrés depuis l'an 2000 l'ont débuté en moyenne à 27 ans (figure 1).

L'entrée dans la fonction publique d'État intervient à des moments différents de la vie professionnelle des personnes concernées. Les deux tiers des agents de l'État en 2010 sont

Encadré 1

L'enquête auprès des salariés de l'État 2010

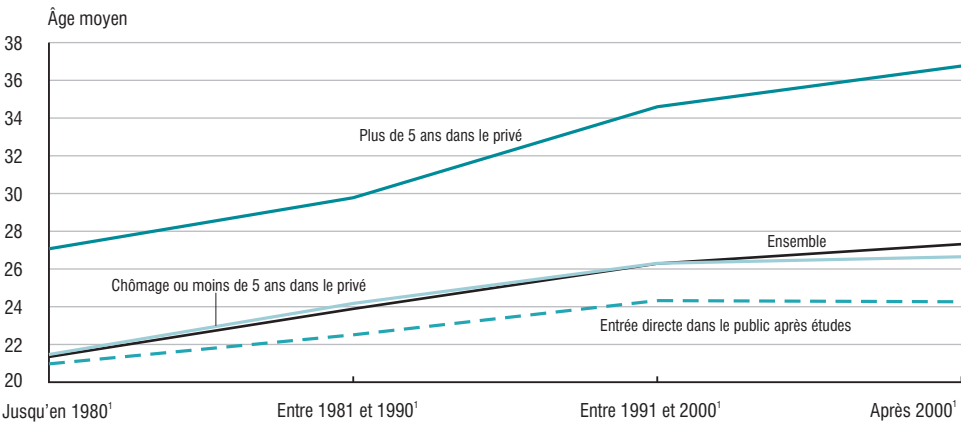
Cette étude s'appuie sur l'enquête auprès des salariés des ministères civils de l'État 2010 réalisée par l'Insee fin 2011. Le questionnaire de l'enquête a été adressé à un échantillon d'agents de l'État sélectionné dans le fichier de paye des agents de l'État. Près de 13 000 personnes exerçant leur fonction en France métropolitaine ont répondu à l'enquête.

L'enquête a permis de recueillir des caractéristiques individuelles importantes sur ces salariés qui complètent celles qui sont disponibles dans les fichiers de paye, notamment le niveau de formation, le parcours professionnel, le temps de travail, la situation familiale.

Les résultats de l'enquête ont été appariés au fichier Système d'information des agents des services publics (SIASP) de 2010 afin de disposer d'informations sur leur salaire et le poste occupé (statut, catégorie...).

La source d'informations ainsi constituée répond à un double objectif. En premier lieu, elle complète l'enquête Coût de la main d'œuvre et structure des salaires (Ecmoss 2010) sur le champ de la fonction publique d'État, ces données étant ensuite transmises à Eurostat. Elle sert également de base à des analyses des déterminants du salaire et des carrières.

1. Âge moyen d'entrée dans la fonction publique selon l'ancienneté



1. Date d'entrée dans la fonction publique des agents en activité dans la FPE en 2010.

Champ : France métropolitaine.

Source : Insee, enquête auprès des salariés de l'État 2010.

1. L'étude porte sur les agents en poste en 2010 dans les ministères civils de la fonction publique d'État. Leur entrée dans la fonction publique s'entend au sens de la fonction publique d'État, territoriale ou hospitalière. Ne sont pas inclus ici les agents entrés dans la fonction publique qui l'ont quittée depuis. On ne peut exclure pour la comparaison des différentes cohortes entrant dans la FP un effet différencié des sorties.

entrés dans la fonction publique dès la fin de leurs études (61 %) ou tout en continuant celles-ci (5 %) (figure 2). Le dernier tiers a travaillé auparavant dans le privé (32 %) et quelques agents ont connu une période de chômage d’au moins six mois avant d’entrer dans la fonction publique (2 %). Près de la moitié des agents de l’État ayant commencé leur vie professionnelle dans le privé sont entrés dans la fonction publique après au moins cinq années dans le privé.

2. Profil des entrants dans la fonction publique

	Femmes	Hommes	Ensemble
Fonction publique après fin études	65,0	53,8	60,6
Fonction publique avant fin études	3,9	6,9	5,1
Moins de 2 ans dans le privé	5,9	5,3	5,7
De 2 à 5 ans dans le privé	9,2	15,8	11,8
De 6 à 10 ans dans le privé	5,3	5,6	5,4
Plus de 10 ans dans le privé	8,4	10,2	9,1
Période de chômage	2,4	2,5	2,4
Ensemble	60,9	39,1	100,0

Champ : France métropolitaine.
Source : Insee, enquête auprès des salariés de l’État 2010.

Pour les personnes ayant commencé leur carrière dans la FP directement après la fin de leurs études, l’âge moyen d’entrée est de 23 ans. Le plus souvent, elles ont fait des études dans le supérieur : c’est le cas pour plus de 80 % d’entre elles. Celles ayant connu une période de chômage ou travaillé moins de cinq ans dans le secteur privé sont entrées dans la FP, en moyenne, à 25 ans, soit deux ans plus tard. Enfin, celles ayant travaillé au moins cinq ans dans le secteur privé sont entrées dans la FP, en moyenne, à 34 ans, soit onze ans plus tard. De plus, l’écart d’âge moyen à l’entrée selon le parcours professionnel en début de carrière s’accroît pour les cohortes entrées plus récemment dans la fonction publique : l’écart d’âge entre ceux commençant directement dans le public et ceux ayant travaillé au moins cinq ans préalable-ment dans le privé est de sept ans pour ceux entrés avant 1980 ; il est de douze ans pour les agents entrés au cours de la dernière décennie. Cette évolution s’explique en partie par la suppression, en 2005, de limites d’âges pour se présenter aux concours.

Plus des trois quarts des agents de l’État de 2010 entrés dans la carrière avant 1980 sont arrivés dans la fonction publique directement à la fin de leurs études. Cette proportion n’est que de 58 % pour ceux arrivés après 2000.

Les agents les plus diplômés ont plus de chances d’entrer directement dans la fonction publique après les études

Le fait de rentrer dans la fonction publique directement après les études dépend de nombreux facteurs liés à la catégorie statutaire, aux études poursuivies parfois en lien étroit avec le métier envisagé ainsi qu’aux caractéristiques personnelles ou familiales. Pour mieux mettre en évidence ces facteurs, une analyse plus approfondie de type économétrique est mise en œuvre à l’aide d’un modèle logit². On cherche à évaluer l’effet respectif des caractéristiques personnelles (sexe, âge à l’entrée dans la FP, niveau de diplôme, période d’entrée, origine géographique et secteur d’activité principal des parents) et celles du premier poste (catégorie statutaire et voie d’entrée dans la fonction publique) sur les modalités d’entrée dans la FP.

2. On a aussi estimé un modèle logit multinomial où trois types de parcours caractérisant l’entrée dans la fonction publique sont distingués : l’entrée directe à la fin des études, l’entrée après un passage par le chômage ou une période d’emploi dans le privé inférieure à cinq ans, l’entrée après une période d’emploi d’au moins cinq ans dans le privé. Nous précisons dans le texte quand les résultats diffèrent du modèle logit binaire.

Les personnes qui connaissent une expérience (plus ou moins longue) dans le privé se distinguent nettement par leurs caractéristiques individuelles de celles entrées directement dans la fonction publique à la fin de leurs études. Le niveau de diplôme est une variable fortement discriminante (*figure 3*). Toutes choses égales par ailleurs, par rapport aux diplômés de l'enseignement supérieur long (bac+3 et au-delà), les titulaires d'un diplôme moins élevé ont une plus forte probabilité d'avoir commencé leur carrière dans le privé. On peut penser que les personnes poursuivant des études longues l'ont fait souvent avec un objectif précis orienté vers la fonction publique, notamment les enseignants qui représentent plus de la moitié des agents de la FPE, alors qu'à l'opposé, les personnes titulaires d'un CAP ou BEP ont plus fréquemment commencé leur carrière dans le secteur privé. Ainsi, les titulaires d'un CAP-BEP ont 12 fois plus de chances que les diplômés du supérieur long d'avoir commencé leur carrière dans le privé.

Les femmes sont proportionnellement plus nombreuses à entrer directement dans la fonction publique à la fin de leurs études (65 % contre 54 %). Mais une plus grande proportion d'hommes poursuivent leurs études après leur entrée dans la fonction publique (7 % contre 4 %). Toutes choses égales par ailleurs, les hommes ont 20 % de chances de plus que les femmes d'avoir travaillé dans le privé plutôt que d'être entrés directement dans la FP

3. Probabilité de commencer sa carrière dans le privé avant d'entrer dans la fonction publique

	Valeur estimée du paramètre	Seuil de significativité ¹
Sexe		
Hommes	1,202	***
Femmes	Réf.	Réf.
Catégorie du 1^{er} poste		
B	1,280	***
C	2,334	***
Non renseigné	1,677	***
A	Réf.	Réf.
Moyen d'entrée dans la FP (concours ou non)		
Sans concours	1,458	***
Par concours externe	Réf.	Réf.
Ancienneté dans la FP		
Moins de 20 ans	0,525	***
Moins de 30 ans	0,635	***
Plus de 30 ans	0,364	***
Moins de 10 ans	Réf.	Réf.
Niveau de diplôme		
Aucun ou CEP	10,974	***
Brevet	9,113	***
CAP ou BEP	12,096	***
Bac	4,986	***
Bac+ 2 ans	3,266	***
Supérieur	Réf.	Réf.
Origine géographique		
Français de parents étrangers	1,157	***
Français naturalisés ou étrangers	0,568	***
Français de parents français	Réf.	Réf.
Secteur d'activité des parents		
Les deux dans le public	0,585	***
Le père dans le public	0,768	***
La mère dans le public	0,939	***
Aucun dans le public	Réf.	Réf.

1. *** significatif à 0,01 %.

Champ : France métropolitaine.

Lecture : la probabilité d'être entré dans la fonction publique après une période de chômage ou de travail dans le secteur privé est 20 % plus forte pour les hommes que pour les femmes (situation de référence = 1).

Note : parmi les caractéristiques de l'agent est retenue également dans le modèle la variable « âge à l'entrée dans la fonction publique ». Cette variable est par construction très liée à la variable expliquée ; on la retient cependant dans le modèle afin de contrôler l'effet de la variable d'ancienneté.

Source : Insee, enquête auprès des salariés de l'État 2010.

après la fin de leurs études. Le modèle multinomial permet de nuancer ce résultat en prenant en compte la durée du passage dans le privé : si les hommes sont plus nombreux à avoir d'abord travaillé dans le privé, ils sont moins nombreux que les femmes à y avoir travaillé plus de cinq ans avant leur entrée dans la FP.

Les entrées dans la FP se font de moins en moins directement après la sortie des études ; les agents de l'État qui sont entrés dans la FP avant 1980 ont environ 60 % de chances de moins que celles entrées depuis l'an 2000 d'avoir connu un passage par le privé plutôt qu'une entrée directe dans la FP. Cette situation peut pour partie s'expliquer par les difficultés d'insertion sur le marché du travail.

Parmi les agents de l'État actifs en 2010, environ 16 % ne sont pas fonctionnaires. Cette proportion a légèrement progressé au cours de la dernière décennie : elle était de 12 % en 1998. Les non-titulaires sont des agents de droit public recrutés sans concours soit avec un contrat à durée indéterminée (CDI), soit avec un contrat à durée déterminée (CDD) sur emploi permanent ou sur emploi temporaire³. Toutes choses égales par ailleurs, les personnes entrées sans concours dans la fonction publique (31 % des agents de la FPE présents en 2010) ont plus de 45 % de chances de plus d'avoir exercé une activité dans le secteur privé (qu'elle soit longue ou courte) avant leur entrée dans la FP que celles ayant passé un concours. La majeure partie des agents entrés dans la fonction publique directement à la fin de leurs études l'ont fait en passant un concours.

La probabilité d'entrer dans la FP directement après les études dépend globalement de la catégorie d'emploi. Pour décrire ces catégories, on retient usuellement non pas les catégories socio-professionnelles (CS) mais les catégories d'emploi statutaires (dites aussi catégories hiérarchiques). Ces catégories statutaires recouvrent en partie les CS. Ainsi, la catégorie A - fonctions d'études générales, de conception et de direction - est approximativement comparable aux cadres, l'exception la plus remarquable étant les professeurs des écoles, de catégorie A, mais classés dans la même CS que les instituteurs, c'est-à-dire celle des professions intermédiaires ; la catégorie B - fonctions d'application - est comparable aux professions intermédiaires ; la catégorie C - fonctions d'exécution - est comparable aux employés et ouvriers (la catégorie D, en extinction depuis 1992, a été regroupée avec la catégorie C). En 2010, 64 % des agents titulaires de la FPE occupaient un poste de catégorie A, 20 % un poste de catégorie B et 16 % un poste de catégorie C. Toutes choses égales par ailleurs, moins le premier poste occupé est élevé dans la hiérarchie et plus il est probable que l'agent ait exercé une activité dans le secteur privé avant son entrée dans la FP. Si on prend en compte la durée d'activité dans le secteur privé, on peut toutefois noter que les agents entrant dans la FP en catégorie A ont une probabilité plus forte que les B d'avoir travaillé plus de cinq ans dans le privé.

Le secteur d'activité des parents (en particulier du père) est également déterminant. Par rapport à des agents dont les deux parents travaillent ou travaillaient principalement dans le privé, la probabilité d'accéder à la fonction publique directement après la fin des études est supérieure de 30 % si le père est ou était dans le public et de plus de 70 % si ce sont les deux parents. Ainsi, la transmission du statut d'agent de la fonction publique est un phénomène toujours observable aujourd'hui.

La probabilité d'avoir d'abord travaillé dans le privé ou d'être passé par le chômage est la plus forte pour les Français de naissance dont les parents sont nés à l'étranger, puis pour les Français dont au moins un des deux parents est né en France. Elle est la plus faible pour les étrangers⁴ ou les personnes qui ont été naturalisées.

3. Depuis la loi du 26 juillet 2005, la durée maximale des CDD est de trois ans, renouvelable dans la limite maximale de six ans. Au-delà de six ans, les contrats de travail ne peuvent être reconduits que sous la forme d'un CDI.

4. Les ressortissants d'un État membre de l'Union européenne, d'un État membre de l'Espace économique européen ou de la Suisse peuvent appartenir à la FP depuis une dizaine d'année et certains corps sont accessibles aux étrangers de toutes nationalités (les emplois de professeurs de l'enseignement supérieur, de médecins des établissements hospitaliers par exemple). En revanche, certains emplois présentant des « prérogatives de puissance publique » sont réservés aux seuls ressortissants français.

Les agents ont de plus en plus un diplôme supérieur à ce qui est requis pour leur premier poste

Avant 1980, plus de 25 % des entrants avaient un diplôme inférieur ou égal au CAP, BEP ou équivalent et 38 % un diplôme de cycle 2 ou supérieur. Cette structure s’est déformée fortement au fil du temps pour arriver, dans les années 2000, à une proportion de diplômés de l’enseignement supérieur long de plus de 75 %, tandis que moins de 4 % des agents entrent dans la fonction publique avec un CAP, BEP, ou un diplôme inférieur. Cette augmentation globale du niveau de diplôme des entrants dans la fonction publique est liée à l’évolution de la nature des emplois offerts et à la modification de la structure des catégories. Par exemple, la création du corps de professeurs des écoles (de catégorie A), qui remplace celui des instituteurs (de catégorie B), a participé à cette évolution. La répartition des catégories a ainsi fortement évolué au sein de la FPE : en 1990, les postes de catégorie A représentent 31 % des postes de la FPE contre 42 % en 2000 et 64 % en 2010. Par ailleurs, de nombreux transferts de postes de catégories B et C ont eu lieu vers la FP territoriale entre 2000 et 2010.

Le recrutement des fonctionnaires se faisant pour l’essentiel par concours, concours adossé à un niveau de formation, il est intéressant d’étudier le lien entre le niveau de diplôme et la catégorie hiérarchique du poste occupé à l’entrée dans la FP. L’écart entre le niveau de diplôme réel et celui qui est requis reflète en partie les tensions sur le marché du travail globalement en hausse.

Le niveau de diplôme est en effet hétérogène au sein des catégories statutaires. Certains agents sont « surdiplômés » par rapport à leur catégorie à leur entrée dans la fonction publique. En pratique, on peut mesurer ce « déclassement » à l’entrée par la différence entre le diplôme effectivement détenu par l’agent et le niveau de diplôme nécessaire pour candidater à un poste de sa catégorie statutaire dans la fonction publique. On établit ainsi une table de correspondance normative entre un diplôme et une catégorie, qui fournit une mesure du déclassement théorique [Affichard, 1981] (*figure 4*).

4. Déclassement normatif, déclassement statistique selon la catégorie statutaire

Table de déclassement normatif	A	B	C/D
Aucun diplôme ou CEP	2	1	0
Brevet des collèges	2	1	0
CAP, BEP ou autre diplôme de ce niveau	2	1	0
Baccalauréat ou brevet professionnel ou autre diplôme de ce niveau	1	0	-1
Baccalauréat + 2 ans	1	0	-1
Diplôme supérieur	0	-1	-2

Lecture : lorsque le score vaut 0, le diplôme détenu correspond au diplôme requis pour la catégorie occupée. Si le score est négatif, l’agent est surqualifié par rapport à la catégorie qu’il occupe, s’il est positif l’agent est sous-qualifié.

en %				
Table de déclassement statistique	A	B	C/D	Ensemble
Aucun diplôme ou CEP	1,0	1,2	97,8	1,7
Brevet des collèges	0,4	5,1	94,4	3,0
CAP, BEP ou autre diplôme de ce niveau	1,1	2,7	96,2	7,6
Baccalauréat ou brevet professionnel ou autre diplôme de ce niveau	3,7	21,9	74,4	15,7
Baccalauréat + 2 ans	14,1	39,6	46,3	13,3
Diplôme supérieur	63,4	20,5	16,2	58,7
Ensemble	39,7	21,1	39,2	100,0

Champ : France métropolitaine.

Lecture : 63,4 % des agents détenteurs d’un diplôme supérieur ou égal à un deuxième cycle universitaire en 2010 sont entrés dans la fonction publique sur un poste de catégorie A.

Note : Certains agents entrent dans la fonction publique *a priori* sous-qualifiés par rapport à la règle générale de la catégorie en question et sont donc « surclassés ». Par exemple : 14,1 % des agents entrés dans la fonction publique sur un poste de catégorie A ont un niveau de diplôme bac+2, notamment parce que certains concours spécifiques de la catégorie A l’autorisent. Ils sont donc « surclassés » au sens de la règle générale mais pas au sens de leur concours spécifique.

Source : Insee, enquête auprès des salariés de l’État 2010.

Pour appréhender le phénomène réel de surqualification à l'entrée dans la FP, on considère alors la part relative des différentes catégories du premier poste occupé en fonction du niveau de diplôme et on établit ainsi une table de correspondance entre le niveau de diplôme et la catégorie du premier poste occupé. Cette table rend compte de la catégorie du premier poste « statistiquement constatée » selon le diplôme de chaque agent (cf. table statistique, [Forgeot et al., 1997]). En comparant la table ainsi obtenue à la table normative, on observe un décalage qui témoigne d'un phénomène de surqualification pour les catégories B et surtout C.

Au fil des générations, la table de déclassement statistique se déforme. Pour les personnes entrées dans la FP avant 1980 et en activité dans la FPE en 2010, les diplômes inférieurs ou égaux au CAP, BEP donnent statistiquement accès à la catégorie C, le baccalauréat et équivalent correspond à une entrée en B ou C, le bac+2 mène à la catégorie B et les diplômes supérieurs correspondent à la catégorie A voire B (près de 30 % des agents recrutés avant 1980 dans la FP détenteurs d'un diplôme du supérieur long sont entrés en tant que B) (figure 5). Pour la génération des entrants entre 1980 et 1989, le bac ou équivalent ne donne plus

5. Diplômes des agents de la FPE selon l'année d'entrée dans la fonction publique et la catégorie statutaire

	en %			
Entrée avant 1980	A	B	C/D	Ensemble
Aucun diplôme ou CEP	n.s.	n.s.	n.s.	n.s.
Brevet des collèges	0,4	3,8	95,8	6,2
CAP, BEP ou autre diplôme de ce niveau	0,5	1,8	97,8	15,1
Baccalauréat ou brevet professionnel ou autre diplôme de ce niveau	7,8	39,1	53,1	21,2
Baccalauréat + 2 ans	15,4	55,5	29,0	15,5
Diplôme supérieur	56,4	28,9	14,7	37,9
Ensemble	25,5	28,4	46,1	100,0
Entrée entre 1980 et 1990	A	B	C/D	Ensemble
Aucun diplôme ou CEP	n.s.	n.s.	n.s.	n.s.
Brevet des collèges	0,7	7,9	91,4	4,5
CAP, BEP ou autre diplôme de ce niveau	1,9	5,9	92,2	11,9
Baccalauréat ou brevet professionnel ou autre diplôme de ce niveau	2,6	17,6	79,9	19,8
Baccalauréat + 2 ans	17,9	57,5	24,6	18,6
Diplôme supérieur	54,1	33,3	12,6	43,1
Ensemble	27,5	29,6	43,0	100,0
Entrée entre 1990 et 2000	A	B	C/D	Ensemble
Aucun diplôme ou CEP	n.s.	n.s.	n.s.	n.s.
Brevet des collèges	n.s.	n.s.	n.s.	n.s.
CAP, BEP ou autre diplôme de ce niveau	1,5	0,5	98,0	4,7
Baccalauréat ou brevet professionnel ou autre diplôme de ce niveau	1,4	12,0	86,7	14,3
Baccalauréat + 2 ans	9,5	22,4	68,1	12,8
Diplôme supérieur	67,9	16,3	15,8	65,2
Ensemble	45,8	15,3	38,9	100,0
Entrée entre 2000 et 2010	A	B	C/D	Ensemble
Aucun diplôme ou CEP	n.s.	n.s.	n.s.	n.s.
Brevet des collèges	n.s.	n.s.	n.s.	n.s.
CAP, BEP ou autre diplôme de ce niveau	n.s.	n.s.	n.s.	n.s.
Baccalauréat ou brevet professionnel ou autre diplôme de ce niveau	2,1	15,5	82,4	10,8
Baccalauréat + 2 ans	13,6	20,0	66,5	9,1
Diplôme supérieur	65,6	16,3	18,2	76,5
Ensemble	51,6	16,0	32,4	100,0

Champ : France métropolitaine.
 Lecture : parmi les entrants dans la fonction publique avant 1980, 56,4 % des agents détenteurs d'un diplôme supérieur ou égal à un deuxième cycle universitaire entrent dans la fonction publique sur un poste de catégorie A.
 Source : Insee, enquête auprès des salariés de l'État 2010.

que minoritairement accès à un poste de catégorie B (18 %) mais correspond plutôt à un poste de catégorie C (80 %). Pendant les années 1990, le niveau de diplôme des entrants sur le marché du travail s'accroît considérablement et la proportion d'entrants en catégorie A chez les diplômés de l'enseignement supérieur long augmente fortement, en lien avec l'augmentation de la part des premiers postes de catégorie A proposés (qui passe de moins de 30 % à plus de 45 %). Cependant, près de 70 % des premiers postes de catégorie B sont occupés par des détenteurs d'un diplôme du supérieur long qui sont donc déclassés au sens statistique. En conséquence, les diplômes inférieurs ou égaux au bac+2 donnent majoritairement accès à la catégorie C : 68 % des détenteurs d'un bac+2 entrant dans la fonction publique sont recrutés en catégorie C. En fait, aucun diplôme ne mène majoritairement à un premier poste de catégorie B : seuls 22 % des nouveaux entrants détenteurs d'un bac+2 et 16 % de ceux ayant des diplômes longs du supérieur entrent en tant que B dans la fonction publique. La situation reste semblable dans les années 2000 : si près des deux tiers des agents diplômés de l'enseignement supérieur long occupent un premier poste de catégorie A, le tiers restant est déclassé, 16 % occupant un poste de B et 18 % un poste de C. Par ailleurs, ils occupent près de 80 % des premiers postes proposés de catégorie B, repoussant les titulaires d'un bac ou d'un bac+2 vers les postes de C.

Toutefois, si les agents de la FP sont de plus en plus nombreux à connaître un déclassement à l'entrée au fur et à mesure des générations, leur situation peut ensuite progresser : parmi les agents de l'État en poste en 2010, 65 % des surdiplômés de niveau 1 à leur entrée dans la fonction publique et 38 % des surdiplômés de niveau 2 ont atteint, plusieurs années plus tard, la catégorie statutaire correspondant à leur niveau de diplôme. La carrière de ces agents n'étant pas terminée, ces proportions peuvent encore augmenter.

De nombreux événements peuvent influencer sur le déroulement des carrières

La trajectoire d'un agent est fonction de la grille indiciaire de sa catégorie : une fois entré dans la FP, il passe, plus ou moins rapidement, d'un échelon à l'autre, tout au moins pour les titulaires. Mais divers événements peuvent modifier cette trajectoire *a priori* régulière et accélérer ou ralentir la carrière. Il s'agit notamment de la titularisation, des promotions, de la mobilité fonctionnelle ou géographique, du suivi d'une formation longue, du travail à temps partiel ou des interruptions de carrière. Ces événements sont relativement fréquents.

On peut entrer dans la fonction publique sous deux statuts, titulaire ou non-titulaire. De nombreux agents aujourd'hui titulaires sont entrés dans la FP en tant que non-titulaires. Ils sont devenus titulaires soit en passant un concours ou un examen spécifique, soit en bénéficiant d'un plan de titularisation (*encadré 2*), soit depuis 2005, suite à un recrutement sans concours ou à la suite d'un contrat de parcours d'accès aux carrières de la FP (Pacte)⁵. La titularisation est un élément important dans la trajectoire des agents de la FPE puisqu'elle leur permet d'accéder à une plus grande stabilité professionnelle et à un statut qui assure des perspectives de carrière.

5. Il s'agit d'un dispositif dérogatoire au concours qui permet une formation en alternance, pendant une période d'un ou deux ans, pour des jeunes de 16 à 25 ans, peu diplômés et peu qualifiés, avant de les titulariser en catégorie C.

Les différents plans de titularisation depuis 1960

Depuis les années 1960, plusieurs plans de titularisation ont été mis en œuvre. Le 29 juin 1965, un décret rend possible la titularisation dans les corps de fonctionnaires de la catégorie D d'agents de l'État recrutés en qualité d'auxiliaires, suivi par un plan similaire dix ans plus tard (décret du 8 avril 1976).

En 1983-1984, le plan de titularisation « Le Pors » autorise l'intégration des agents non titulaires occupant des emplois civils permanents de l'État et de ses établissements publics. Alors que le processus de titularisation devait s'effectuer sous cinq ans, l'achèvement est intervenu en 2001.

Le protocole d'accord du 9 février 1990, dit Durafour, a mis en œuvre notamment un programme de requalification de certains emplois de catégories D et C, avec la possibilité pour les administrations de faire appel sans concours à des agents non qualifiés après suivi d'une formation.

Fin 1996, un nouveau plan de titularisation (plan « Perben ») est mis en œuvre pour lutter contre la hausse conséquente d'agents non titulaires au sein de la fonction publique. Ce dispositif a ouvert la possibilité d'organiser, dans chaque

fonction publique, pendant une période de quatre ans, des concours réservés à certaines catégories d'agents non titulaires et destinés à permettre la titularisation d'un certain nombre d'entre eux. Sur ce fondement, près de 60 000 agents ont été titularisés, soit plus de la moitié des agents recensés comme bénéficiaires potentiels du dispositif.

Enfin, en 2001, la loi « Sapin » permet la titularisation par concours d'agents non titulaires en tenant compte des spécificités de chaque fonction publique. Dans la fonction publique d'État, des concours sont alors réservés pour les corps de catégorie A. Les corps de la catégorie C sont accessibles par voie d'examen professionnel, voire sans concours pour les corps de catégorie C les moins élevés. Les candidats qui remplissaient les conditions posées par la loi du 16 décembre 1996 et qui exerçaient des fonctions autres que de catégorie C pouvaient, sous certaines conditions supplémentaires, accéder à un corps de fonctionnaires par voie d'examen professionnel. La loi de 2001 introduit aussi des dispositifs destinés à limiter aux seuls cas où s'avère indispensable le recours aux agents non titulaires.

Les agents non titulaires fortement surdiplômés ont plus de chances de devenir titulaires

En 2010, environ 76 % des agents entrés non-titulaires et encore présents dans la fonction publique d'État ont accédé au statut de titulaire : 90 % des non-titulaires entrés avant 1980, 58 % de ceux entrés après 2000. Logiquement, ce pourcentage diminue quand l'année d'entrée dans la fonction publique se rapproche de 2010. *De facto*, la très grande majorité des entrants non-titulaires dans la fonction publique se retrouvent fonctionnaires à terme ou quittent la fonction publique. Un agent passé par le secteur privé ou le chômage avant d'entrer dans la fonction publique a moins de chances d'être titularisé qu'un agent entré dans la fonction publique directement à la fin de ses études (*figure 6*). En particulier, s'il a travaillé plus de cinq ans dans le privé avant d'entrer dans la fonction publique, il a deux fois moins de chances d'être titularisé qu'un agent entré dès la fin de ses études dans la fonction publique.

Globalement, plus de 60 % des titularisations sont liées à la réussite d'un concours et 20 % par visite de l'inspection (pour les enseignants) ; ces titularisations concernent principalement les agents de catégorie A. Les autres moyens de titularisation (type « plan Durafour ») sont à l'origine des quelques 20 % des titularisations restantes ; elles concernent essentiellement les agents de catégorie C.

6. Probabilité d'avoir ...

	... été titularisé	... interrompu sa carrière	... obtenu au moins une promotion
Sexe			
Hommes	0,678	0,710	1,271
Femmes	Réf.	Réf.	Réf.
Ministère en 2010			
Hors Éducation nationale	0,875	0,613	1,057
Éducation nationale	Réf.	Réf.	Réf.
Catégorie en 2010			
B	0,343	1,174	n.s.
C	0,194	2,908	0,214
A	Réf.	Réf.	Réf.
Ancienneté dans la FP			
Moins de 20 ans	3,054	1,280	3,803
Moins de 30 ans	3,626	1,987	7,209
Plus de 30 ans	4,491	2,452	14,807
Moins de 10 ans	Réf.	Réf.	Réf.
Tranche d'âge à l'entrée dans la FP			
25 à 29 ans	0,899	0,832	1,080
De 30 à 39 ans	0,757	0,835	0,982
40 ans ou plus	0,661	0,402	0,756
Moins de 25 ans	Réf.	Réf.	Réf.
Parcours avant l'entrée dans la FP			
Chômage et privé moins de 5 ans	0,683	0,898	0,864
Privé supérieur à 5 ans	0,482	0,716	0,964
Uniquement dans le public	Réf.	Réf.	Réf.
Origine géographique			
Français de parents nés à l'étranger	0,441	0,665	0,667
Naturalisé ou étranger	0,905	1,540	0,606
Français dont au moins un parent né en France	Réf.	Réf.	Réf.
Niveau de diplôme			
Aucun ou CEP	3,689	0,552	2,364
Brevet	9,188	0,749	1,088
CAP ou BEP	8,865	0,495	2,895
Bac.	3,734	0,573	1,452
Bac. + 2 ans	n.s.	0,838	1,651
Supérieur long	Réf.	Réf.	Réf.
Déclassement au premier poste			
Déclassement niveau +1 ou +2	0,420	1,804	0,822
Déclassement niveau -1	0,909	n.s.	1,597
Déclassement niveau -2	1,205	0,918	2,214
Déclassement inconnu	0,680	1,416	0,876
Pas de déclassement (niveau 0)	Réf.	Réf.	Réf.
Secteur d'activité des parents			
Les deux dans le public	1,350	1,025	1,358
Le père dans le public	1,340	0,844	0,852
La mère dans le public	1,288	0,874	0,816
Non renseigné	2,146	0,584	0,736
Aucun des deux dans le public	Réf.	Réf.	Réf.
Période à temps partiel			
Période à temps partiel	0,692	3,100	0,855
Pas de période à temps partiel	Réf.	Réf.	Réf.
Interruption de carrière			
Moins d'1 an	1,556	///	1,201
De 1 à 3 ans	0,736	///	1,178
Plus de 3 ans	0,516	///	0,593
Pas d'interruption	Réf.	///	Réf.
Formation de plus de 6 mois			
Formation en vue ou suite à une promotion	1,590	1,740	1,381
Autre formation	0,436	1,455	0,624
Pas de formation	Réf.	Réf.	Réf.
Mobilité géographique			
Aucune	///	0,664	1,056
Au moins une	///	Réf.	Réf.
Titularisation			
Non-titulaire	///	1,158	0,371
Devenu titulaire	///	0,791	1,467
Entré titulaire	///	Réf.	Réf.
Promotion			
Promotion ¹		0,987	///
Pas de promotion ¹		Réf.	///

1. La variable promotion n'a pas été retenue dans le modèle concernant la probabilité d'être titularisé.

Champ : France métropolitaine.

Lecture : « toutes choses égales par ailleurs », la probabilité pour un homme d'être titularisé est 22 % (1 – 0,678) moins forte que pour une femme (situation de référence).

Note : le modèle « probabilité d'avoir été titularisé » est estimé sur la population des entrants non titulaires ; les modèles « probabilité d'avoir interrompu sa carrière » et « probabilité d'avoir eu au moins une promotion » sont estimés sur l'ensemble des agents (entrés titulaires ou non titulaires).

Source : Insee, enquête auprès des salariés de l'État 2010.

Les changements de statut dépendent de la catégorie et du niveau de qualification à l'entrée. Ce sont les agents en catégorie A en 2010 qui ont la probabilité la plus forte d'avoir été titularisés. Par ailleurs, les agents qui ont un diplôme légèrement supérieur à celui requis à leur entrée dans la FP (déclassés de niveau -1) ont 9 % de chances de moins de devenir titulaires que ceux entrés avec un diplôme correspondant au niveau requis. Le « non-déclassement » à l'entrée étant devenu rare, notamment pour les détenteurs d'un bac ou d'un bac+2, on peut penser que les agents qui entrent dans la fonction publique dans cette situation possèdent une compétence particulière ou supplémentaire qui favorise leurs chances de titularisation. Les agents fortement surdiplômés sur leur premier poste (déclassés de niveau -2) ont par contre 20 % de chances en plus d'avoir été titularisés que les personnes non déclassées. Les femmes sont surreprésentées parmi ces agents et ont une probabilité plus forte d'obtenir une titularisation grâce à un concours. Il existe peut-être là, pour les plus diplômés ainsi que pour les femmes, une stratégie consistant à entrer dans la FP sur un poste pour lequel ils peuvent être surqualifiés dans le but de passer ensuite des concours internes leur permettant à terme d'obtenir une promotion. De même, l'accès au statut de titulaire intervient davantage pour les agents dont les parents ont travaillé dans la fonction publique : un agent a 35 % de chances de plus de devenir titulaire si ses deux parents travaillent ou travaillaient dans la fonction publique qu'un agent dont aucun des parents n'y travaillait. De plus, les agents dont au moins un des parents travaille ou a travaillé dans le public sont surreprésentés parmi les agents déclassés de niveau -2. Une meilleure connaissance des possibilités de carrière dans la fonction publique de la part de ces agents peut les conduire à privilégier ce type de carrière, en misant davantage sur la possibilité de devenir titulaire, notamment en passant un concours interne.

Les femmes ont près de 30 % de chances de plus que les hommes d'interrompre leur carrière

Une personne sur six en activité dans la FPE en 2010 indique avoir déjà interrompu sa carrière dans la fonction publique au moins six mois consécutifs pour s'occuper de ses enfants, travailler hors de la FP ou pour une autre raison. Toutes choses égales par ailleurs, les femmes ont près de 30 % de chances de plus d'interrompre leur carrière que les hommes. Le motif de l'interruption n'est pas non plus le même puisque pour les femmes, dans la majorité des cas (54 %), l'arrêt est lié aux enfants alors que pour les hommes, il s'agit d'interruptions pour travailler hors de la fonction publique (22 % des cas) ou pour une autre raison (73 %), l'arrêt pour s'occuper des enfants n'étant déclaré que dans 5 % des cas. Ces interruptions de carrière au sein de la fonction publique sont alors un peu plus longues pour les hommes : près de quatre ans en moyenne contre trois pour les femmes.

Toutes choses égales par ailleurs, les agents surdiplômés à l'entrée (déclassés de niveau -2) interrompent moins leurs carrière que les autres agents. Si leur souhait est d'atteindre le niveau de poste correspondant à leur niveau de diplôme, ils sont peut-être moins enclins à s'interrompre pour ne pas retarder leur progression dans leur grille indiciaire et ne pas réduire leur ancienneté. L'interruption de carrière concerne davantage les agents de catégorie C, les personnes ayant travaillé ou travaillant à temps partiel, les étrangers ou les personnes naturalisées plutôt que les agents nés Français.

Les agents surdiplômés à l'entrée ont nettement plus de chances d'obtenir des promotions

Les deux principales manières d'être promu au sein de la fonction publique (au sens de changer de catégorie hiérarchique) sont de bénéficier d'une proposition de la hiérarchie avec examen en commission administrative paritaire (ce que l'on appelle couramment la promotion « au choix ») ou de réussir un concours ou un examen professionnel. 60 % des agents travaillant dans la FPE en 2010 ont bénéficié d'au moins une promotion depuis leur entrée dans la fonction publique.

Toutes choses égales par ailleurs, les hommes ont plus de chances que les femmes d'obtenir une ou plusieurs promotions au cours de leur carrière. Les agents de catégorie C ont nettement moins de chances d'obtenir une promotion au cours de leur carrière que les agents de catégorie A ou B. Les agents surdiplômés à l'entrée dans la FP, déclassement de niveau -1 et surtout -2 sur leur premier poste, ont nettement plus de chances d'obtenir une ou plusieurs promotions. Cela peut, *a posteriori*, justifier, pour ces agents, leur choix initial d'entrer dans la FP. Logiquement, l'ancienneté dans la fonction publique augmente significativement les chances d'être promu : c'est la variable qui influence le plus le fait d'avoir obtenu au moins une promotion. On peut y voir l'impact des promotions aux choix qui, outre des critères de mérite, nécessitent statutairement une ancienneté minimum pour pouvoir en bénéficier. Les étrangers et les naturalisés français, et dans une moindre mesure les Français de naissance dont les parents sont nés à l'étranger, ont significativement moins de chances que les Français dont au moins un des parents est né en France d'obtenir une promotion au sein de la fonction publique.

Les agents qui ont bénéficié à un moment de leur carrière de formations longues⁶ ont plus de chances d'obtenir une promotion, mais la causalité peut être inverse dans ce cas (la formation suivant la réussite à un concours).

Les interruptions de carrière dans la fonction publique de plus de trois ans réduisent les chances de promotions de 41 %. En revanche, les interruptions courtes semblent avantager les agents. Enfin, les agents qui ont travaillé à temps partiel durant leur carrière ont obtenu significativement moins de promotions que ceux ayant exclusivement travaillé à temps plein (14 % de chances en moins).

Plus de 60 % des agents ont réalisé au moins une mobilité fonctionnelle ou géographique au cours de leur carrière

La mobilité peut prendre plusieurs formes. Elle peut être fonctionnelle quand l'individu déclare avoir changé de métier ou de filière professionnelle ou de ministère depuis son premier poste. Elle peut aussi être géographique. Au total, 63 % des agents ont réalisé au moins une de ces mobilités.

Les mobilités fonctionnelles, par changement de métier ou par changement de ministère, sont aussi fréquentes les unes que les autres - elles concernent chacune plus d'un agent de l'État en fonction en 2010 sur cinq - mais ne vont pas forcément de pair : 11 % ont changé de ministère et de métier, 9 % ont changé de ministère mais pas de métier, 11 % ont changé de métier mais pas de ministère, et 69 % exercent le même métier dans le même ministère. La majorité des agents de

6. Environ une personne sur cinq en activité dans la FPE en 2010 déclare avoir suivi au moins une formation s'étalant sur plus de six mois consécutifs et à plein temps depuis qu'elle a commencé à travailler. Ces formations peuvent être consécutives à un concours, à un examen professionnel, à un diplôme ou à un titre homologué qui a favorisé une promotion personnelle ou une reconversion. Sont incluses les formations dans les écoles de la FP consécutives à la réussite à un concours.

cette dernière catégorie (60 %) relèvent du ministère de l'Éducation nationale. Et, effectivement, toutes choses égales par ailleurs, les agents du ministère de l'Éducation nationale sont nettement moins enclins à avoir changé de ministère : l'exercice du métier d'enseignant les rattache très fortement à ce ministère.

Toutes choses égales par ailleurs, les agents surdiplômés (déclassés de niveau -1 ou -2) ont nettement plus de chances de changer de métier et, dans une moindre mesure, de changer de ministère que les autres agents (résultats non reproduits dans l'article). Ces mobilités fonctionnelles concernent davantage les hommes, les non-titulaires et, avec une probabilité moindre, les personnes titularisées en cours de carrière. Cette situation peut s'expliquer pour les non-titulaires par des changements de ministère à la fin d'un CDD. Les mobilités fonctionnelles concernent également davantage les agents de catégorie B et les agents de catégorie C en 2010. La moindre mobilité fonctionnelle des agents de catégorie A est à relier à la stabilité des enseignants, les agents de catégorie A non enseignants étant par contre plus mobiles.

Les mobilités géographiques liées à un changement de région peuvent quant à elles être réalisées pour différents motifs : raisons personnelles, pour « faire carrière », pour suivre le conjoint. Parmi les agents en poste dans la FPE en 2010, deux sur cinq ont déjà réalisé au moins une mobilité géographique depuis leur entrée dans la FP et 13 % indiquent au moins une mobilité pour suivre leur conjoint (il s'agit alors de femmes dans trois quarts des cas). Si les mobilités familiales concernent davantage les femmes, globalement (sans distinguer selon le motif de la mobilité) et toutes choses égales par ailleurs, les hommes sont plus mobiles que les femmes. Les mobilités familiales concernent davantage les agents peu ou pas diplômés, ceux travaillant ou ayant travaillé à temps partiel, mais aussi ceux qui sont entrés comme titulaires dans la FP. Le conjoint est alors plus souvent lui-même agent de la fonction publique ou à la retraite et, qu'il travaille ou non dans la fonction publique, son revenu est plutôt supérieur à la médiane des salaires des agents de la FPE en 2010.

L'impact de ces différents événements sur les salaires

En 2010, la moitié des agents de l'État ont perçu un salaire mensuel net en équivalent-temps plein (EQTP) inférieur à 2 233 euros. En bas de l'échelle, 10 % ont gagné moins de 1 622 euros alors qu'à l'autre extrémité, 10 % des agents ont disposé de plus de 3 375 euros, soit 2,1 fois plus. Pour les 84 % d'agents de la FPE qui sont titulaires, la rémunération est principalement déterminée par le positionnement dans la grille des salaires (*encadré 3*).

Une grande partie des écarts de salaire observés est attribuable aux différences entre les conditions d'emploi (statut, quotité de travail, catégorie statutaire). Au-delà de ces effets ainsi que des effets des caractéristiques sociodémographiques qui ont été décrits dans d'autres travaux [Bessière et Pouget, 2007], on s'intéresse ici plus particulièrement aux conséquences sur le salaire perçu en 2010 des différents événements qui ont pu intervenir dans la carrière des agents et modifier leur trajectoire professionnelle (*encadré 4 et figure 7*).

Toutes choses égales par ailleurs, les non-titulaires en 2010 gagnent 5,7 % de moins que les agents qui ont accédé à la FP en tant que titulaire dès leur premier poste. Pour les agents entrés non-titulaires et devenus titulaires ensuite (par concours, examen spécifique ou en bénéficiant d'un plan de titularisation), l'écart de salaires avec les titulaires est ramené à - 3,6 %. Ainsi, même devenus titulaires, les agents ayant commencé leur carrière comme non-fonctionnaires ne récupèrent pas leur retard en termes de salaire. Il en est de même pour les agents surdiplômés qui gagnent 8 % de moins que les non-déclassés s'ils sont déclassés de niveau -1 et 9 % de moins s'ils sont déclassés de niveau -2.

La promotion, « au choix » ou par concours ou examen professionnel, est l'élément de parcours le plus favorable sur le salaire. Toutes choses égales par ailleurs, les agents de l'État ayant bénéficié d'une ou plusieurs promotions au cours de leur carrière perçoivent un salaire net supérieur de 7,4 % à celui des agents n'ayant pas encore eu de promotion.

Les salaires dans la FPE en 2010

Un agent de la fonction publique d'État (hors militaires et hors établissements publics) travaillant en France métropolitaine perçoit, en moyenne, un salaire brut de 2 900 euros par mois en équivalent-temps plein (EQTP). Déduction faite des prélèvements sociaux, le salaire net moyen est de 2 425 euros par mois.

Pour les titulaires, 79 % du salaire brut est composé, en 2010, du traitement brut. Ce traitement indiciaire brut est fondé sur la valeur du point fonction publique (55,5635 euros en 2010) multiplié par l'indice de traitement de l'agent. L'indice de traitement de l'agent est déterminé par l'échelon, le grade et le corps statutaire ou le cadre d'emploi de l'agent, et explicité dans la grille indiciaire correspondante. L'indice minimum de traitement de la fonction publique dépend de l'évolution du Smic : le traitement brut afférent à cet indice ne peut être inférieur au Smic mensuel brut. La majeure partie de la rémunération est donc

déterminée par le positionnement dans la grille des salaires. Au traitement brut s'ajoutent les primes et rémunérations annexes (19 % en moyenne), le supplément familial et l'indemnité de résidence (environ 2 %). Les salaires évoluent du fait soit de mesures générales telles que la revalorisation de la valeur du point dont bénéficient tous les fonctionnaires, soit de mesures catégorielles concernant une catégorie d'agents en particulier. Par ailleurs, le salaire de chaque agent progresse individuellement en fonction de son avancement dans la grille des salaires, qui dépend à la fois de son ancienneté et de la manière de servir à travers sa notation ou de promotions. En effet, la notation a souvent un impact sur la durée de l'échelon et donc le déroulement de carrière.

Pour les non-titulaires, la rémunération est habituellement fixée par référence à une grille ou à un indice, mais cette référence n'est pas obligatoire.

Une régression sur le salaire

Pour calculer l'écart de salaire à structure constante, on régresse le logarithme du salaire net en EQTP (chaque poste étant pris en compte au prorata de son volume horaire de travail rapporté à celui d'un poste à temps complet ayant travaillé toute l'année) sur des variables explicatives, caractéristiques de l'agent ou décrivant son parcours :

$$\log(w) = X \cdot \alpha + u$$

Les variables explicatives retenues, et qui composent le vecteur X , sont les suivantes :

- caractéristiques de l'agent : sexe, niveau de diplôme, âge d'entrée dans la FP, ancienneté, catégorie statutaire en 2010, appartenance au ministère de l'Éducation nationale en

2010 ou non, origine géographique (Français de parents français, Français de parents étrangers, Français naturalisés ou étrangers) ;

- éléments de parcours dans la fonction publique : période de travail à temps partiel, titularisation, déclassement au premier poste, promotion, interruption d'activité dans la fonction publique, croisant durée et motif de l'interruption, mobilités géographiques, dont celles pour suivre son conjoint ou partenaire, suivi d'une formation longue, changement de ministère et changement de métier.

Le modèle est estimé par les moindres carrés ordinaires. On ne contrôle pas l'hétérogénéité inobservée.

7. Effet des événements intervenus dans la carrière sur le salaire net en 2010

Variable	Valeur estimée du paramètre
Constante	10,338
Période à temps partiel	
Moins de 3 ans	- 0,041
Plus de 3 ans	- 0,047
<i>Pas de temps partiel</i>	<i>Réf.</i>
Titularisation	
Devenu titulaire	- 0,036
Non-titulaire	- 0,057
<i>Titulaire à l'entrée</i>	<i>Réf.</i>
Déclassement au premier poste	
Déclassement niveau +1 ou +2	n.s.
Déclassement niveau - 1	- 0,080
Déclassement niveau - 2	- 0,092
Déclassement inconnu	- 0,041
<i>Pas de déclassement (niveau 0)</i>	<i>Réf.</i>
Promotion	
Au moins une promotion	0,074
<i>Pas de promotion</i>	<i>Réf.</i>
Interruption (durée et motif)	
Interruption de moins d'1 an pour s'occuper des enfants	n.s.
Interruption de 1 à moins de 3 ans pour s'occuper des enfants	n.s.
Interruption de 3 ans ou plus pour s'occuper des enfants	- 0,069
Interruption de moins d'1 an pour travailler dans le privé	n.s.
Interruption de 1 à moins de 3 ans pour travailler dans le privé	n.s.
Interruption de 3 ans ou plus pour travailler dans le privé	- 0,093
Interruption de moins d'1 an pour un autre motif	n.s.
Interruption de 1 à moins de 3 ans pour un autre motif	n.s.
Interruption de 3 ans ou plus pour un autre motif	- 0,053
<i>Pas d'interruption</i>	<i>Réf.</i>
Mutation pour suivre son conjoint	
Oui	- 0,018
<i>Non</i>	<i>Réf.</i>
Mobilité géographique	
Une mobilité	0,037
Au moins deux mobilités	0,061
<i>Pas de mobilité</i>	<i>Réf.</i>
Formation de plus de 6 mois	
Formation en vue ou suite à une promotion	n.s.
Autre formation	n.s.
<i>Pas de formation</i>	<i>Réf.</i>
Changement de ministère en cours de carrière	
Non	0,012
<i>Oui</i>	<i>Réf.</i>
Mobilité de filière/métier	
Non	0,018
<i>Oui</i>	<i>Réf.</i>

Champ : France métropolitaine.

Lecture : « toutes choses égales par ailleurs », le salaire net d'un agent ayant bénéficié d'au moins une promotion est supérieur de 7,4 % au salaire d'un agent n'ayant pas eu de promotion (situation de référence).

Note : le modèle tient compte également des caractéristiques suivantes : sexe, niveau de diplôme, âge d'entrée dans la FP, ancienneté, catégorie statutaire en 2010, appartenance au ministère de l'Éducation nationale en 2010 ou non, origine géographique.

Source : Insee, enquête auprès des salariés de l'État 2010.

Les agents travaillant ou ayant travaillé à temps partiel ou à temps non complet au cours de leur carrière perçoivent un salaire net un peu inférieur en moyenne en 2010 par rapport aux personnes ayant toujours travaillé à temps complet : - 4,1 % si la durée de la période passée à temps partiel est inférieure à trois ans, - 4,7 % au-delà de trois années à temps partiel.

Globalement, les interruptions de carrière dans la fonction publique ont un effet négatif relativement faible sur le salaire perçu en 2010 : – 3,5 % pour les hommes et – 2,7 % pour les femmes⁷. Les interruptions de carrière de moins d'un an, quel que soit leur motif, n'ont pas d'effet sur le salaire ainsi que les interruptions de deux à trois ans pour s'occuper de ses enfants. En revanche, les interruptions de plus de trois ans ont des répercussions négatives sur le salaire perçu en 2010 comparativement à celui d'un agent ne s'étant pas arrêté : – 9,3 % de moins si l'interruption a eu pour objet d'aller travailler hors de la FP (il s'agit en moyenne des interruptions les plus longues) ; – 6,9 % si c'était pour s'occuper de ses enfants ; – 5,3 % dans les autres cas.

Les agents en poste dans la FPE en 2010 ayant réalisé plusieurs mobilités géographiques depuis leur entrée dans la FP bénéficient d'un salaire supérieur de 6,1 % relativement aux personnes n'ayant réalisé aucune mobilité géographique. En revanche, les agents ayant effectué au moins une mobilité pour suivre leur conjoint perçoivent 1,8 % de moins. La mobilité fonctionnelle a quant à elle un effet positif sur le salaire : + 1,8 % s'il s'agit d'un changement de métier ou de filière, + 1,2 % dans le cas d'un changement de ministère.

Au final, les différents événements qui peuvent intervenir dans la carrière d'un agent de la fonction publique semblent, pris un par un, jouer de façon limitée sur le salaire. Cependant, ces différents événements peuvent se combiner, conduisant au final à des écarts plus importants que ceux décrits ici de façon élémentaire, par exemple lorsque la promotion est liée à la mobilité géographique. ■

7. Ces coefficients résultent de deux analyses « toutes choses égales par ailleurs » sur les hommes et les femmes. Par ailleurs, Meurs *et al.* (2010) constatent la faiblesse de l'effet interruption à caractéristiques observables équivalentes (diplôme, expérience et ancienneté, situation familiale, horaire et conditions de travail) pour des femmes de 39 à 49 ans travaillant dans le public ou le privé.

Pour en savoir plus

Aeberhardt R., Pouget J., « Comment expliquer les disparités salariales », in *Les salaires en France*, édition 2006, coll. « Insee Références », p. 29-42.

Affichard J., « Quels emplois après l'école : la valeur des titres scolaires depuis 1973 », *Économie et Statistiques*, n° 134, p. 7-26, 1981.

Baradji E., Idmachiche S., Schreiber A., « Les descendants d'immigrés dans la fonction publique », in *Immigrés et descendants d'immigrés en France*, édition 2012, coll. « Insee Références », p. 77-94.

Bessière S., Pouget J., « les carrières dans la fonction publique d'état : premiers éléments de caractérisations », in *Les salaires en France*, édition 2007, coll. « Insee Références », p. 51-66.

Bichler G., Kerjosse R., « Secteur privé et entreprises publiques : en 2010, les salaires ralentissent en euros constants », *Insee Première* n° 1403, juin 2012.

Bounakhla N., « Faire évoluer sa carrière dans la fonction publique de l'État par les concours internes, examens professionnel et titularisations », DGAFP, *Rapport annuel sur l'état de la Fonction Publique - Faits et chiffres 2007-2008*, La Documentation française, p. 187-195.

DGAFP, *Rapport annuel sur l'état de la Fonction Publique - Faits et chiffres* édition 2012, la Documentation française.

Forgeot G., Gautié J., « Insertion professionnelle des jeunes et processus de déclassement », *Économie et Statistiques*, n° 304-305, p. 53-74, 1997.

Idmachiche S., « Les mobilités des agents titulaires civils des ministères », DGAFP, *Rapport annuel sur l'état de la Fonction Publique - Faits et chiffres 2007-2008*, La Documentation française, p. 155-186.

Meurs D., Pailhé A., Ponthieux S., « Enfants, interruptions d'activité des femmes et écart de salaire entre les sexes », *Revue de l'OFCE*, n° 114, p. 113-133, 2010.

Michel Ch., « Les salaires des agents de l'État en 2010 », *Insee Première* à paraître.

Pouget J., « La Fonction publique : vers plus de diversité ? », in *France, portrait social*, édition 2006, coll. « Insee Références ».

Versini D., *Rapport sur la diversité dans la Fonction publique*, Rapport présenté au ministre de la Fonction publique et de la Réforme de l'État, La Documentation française, décembre 2004.
