

Collection Insee Références

EMPLOI, CHÔMAGE, REVENUS DU TRAVAIL Édition 2018

Sous embargo jusqu'au mardi 3 juillet 2018 à 18h00

SOMMAIRE

Introduction p. 5

Vue d'ensemble p. 7

Le marché du travail en 2017 : l'emploi accélère et
le chômage baisse davantage.....p. 9

Dossiers..... p.13

Le rôle des accords collectifs sur la dynamique des salaires p. 14

Changer d'emploi : un projet aux motivations diverses
mais qui se concrétise peu à court terme p. 19

Les agents de l'État en 2014 : leurs profils, leurs carrières..... p. 23

L'Insee en quelques mots..... p. 27

INTRODUCTION

Cette nouvelle édition de *Insee Références* **Emploi, chômage, revenus du travail** présente un ensemble d'indicateurs et d'analyses portant sur le marché du travail. Les évolutions récentes sont analysées et mises en perspective sur plusieurs années dans la **vue d'ensemble** et les fiches. Ces dernières portent sur l'emploi, le chômage et les demandeurs d'emploi, les conditions de travail, les revenus et le coût du travail.

Trois dossiers analysent de manière approfondie différents aspects de ces thèmes :

- **Le rôle des accords collectifs sur la dynamique des salaires.** Ce dossier étudie les impacts des revalorisations du Smic, des minimas conventionnels *via* les accords salariaux fixés par les branches professionnelles, et des salaires effectifs de base fixés par les accords d'entreprises sur les salaires bruts de base.
- **Changer d'emploi : un projet aux motivations diverses mais qui se concrétise peu à court terme.** Ce dossier étudie les actifs occupés souhaitant changer d'emploi et leurs motivations (rémunération, emploi plus stable, conditions de travail, etc).
- **Les agents de l'État en 2014 : leurs profils, leurs carrières.** Le dossier brosse le portrait de ces agents, et revient sur les événements qui ont ponctué leurs carrières (mode d'entrée dans la fonction publique, titularisation, formations, promotions, mobilités, interruptions de carrières etc.).

La collection *Insee Références* propose un état des lieux périodique des grandes questions économiques et sociales.

Les données et les commentaires se fondent sur les sources et les méthodes d'analyse de la statistique publique.

Dans la même collection

Parus

Les acteurs économiques et l'environnement, édition 2017

Tableaux de l'économie française, édition 2018

Formations et emploi, édition 2018

Les revenus et le patrimoine des ménages, édition 2018

À paraître

L'économie française, édition 2018

Les entreprises en France, édition 2018

France, portrait social, édition 2018

VUE D'ENSEMBLE :

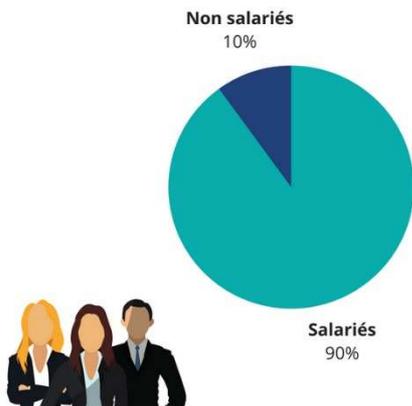
**Le marché du travail en 2017 :
l'emploi accélère et le chômage baisse davantage**

Le marché du travail en 2017 : l'emploi accélère et le chômage baisse davantage

Fin 2017

En 2017

**27,8 millions de personnes
sont en emploi en France**



**Le taux d'activité des personnes
de 15 à 64 ans est de**



**Le salaire moyen par tête
accélère dans le privé (+1,7 %)
et dans le public (+2,2 %)**



En 2017

**Le taux de chômage s'établit à
9,4 % de la population active**

**Le taux des hommes (9,5 %) est
légèrement supérieur à celui des femmes (9,3 %)**



En 2017

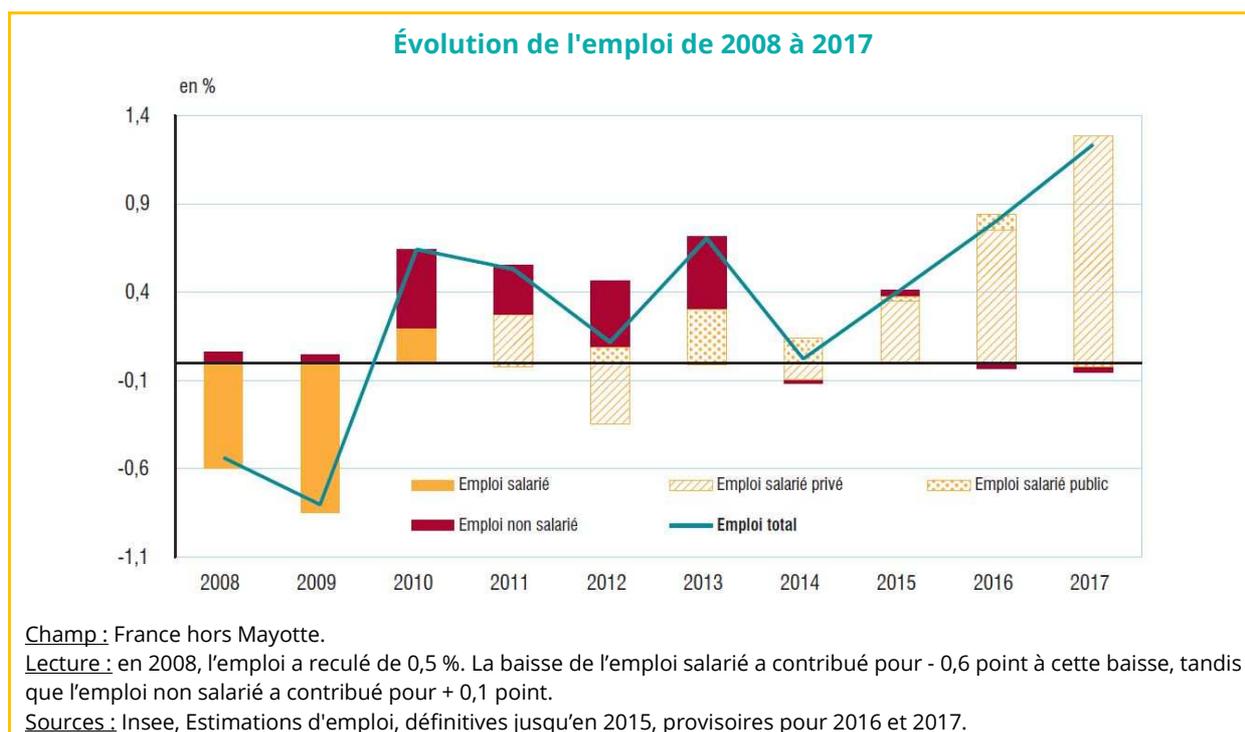
L'emploi accélère nettement en 2017

Fin 2017, 27,8 millions de personnes sont en emploi en France, dont 25,0 millions sont salariées. Un emploi sur dix est non-salarié (soit 2,8 millions d'emplois). Ce sont 341 000 emplois de plus qu'un an auparavant, après déjà 219 000 créations nettes en 2016. Il s'agit de la plus forte hausse depuis 2007.

La franche accélération de l'emploi en 2017 repose sur l'emploi salarié privé, l'emploi public ayant légèrement baissé. Ce dynamisme résulte surtout d'une croissance de l'activité qui s'élève nettement.

Les mesures enrichissant la croissance en emplois (crédit d'impôt pour la compétitivité et l'emploi, Pacte de responsabilité et de solidarité, prime à l'embauche dans les PME) ont continué de favoriser le dynamisme de l'emploi au premier semestre 2017. Par contre, au second semestre, l'effet d'enrichissement est devenu globalement neutre en raison de l'arrêt de la prime à l'embauche. **Au total, de 2013 à 2017, ces mesures auraient directement enrichi la croissance d'environ 300 000 emplois salariés.**

La hausse de l'emploi en 2017 est la plus forte depuis 2007



Le sous-emploi recule de nouveau, la part de l'emploi à durée limitée augmente

En 2017, **la part du sous-emploi, qui avait surtout augmenté en 2008 et 2009, recule pour la deuxième année consécutive.** Toutefois, parmi les salariés, la part de l'emploi à durée limitée est à son niveau le plus haut depuis que la série existe (1982).

Le temps partiel reste stable. Il a gagné 0,9 point en France métropolitaine depuis 2007, l'essentiel de cette hausse s'étant faite avant 2012.

En 2017, plus de seniors mais moins de jeunes sont actifs

Le taux d'activité des personnes de 15 à 64 ans est de 71,5 %, en hausse de 0,1 point en 2017. Cette hausse s'inscrit dans une tendance plus longue : + 2,1 points sur la dernière décennie.

La population active se recompose : le taux d'activité des 15-24 ans, qui était proche de celui des 55-64 ans en 2007, diminue depuis 2009, tandis que celui des 55-64 ans a beaucoup augmenté, sous l'effet des réformes successives des retraites et des dispositifs de cessation anticipée d'activité.

Le chômage baisse davantage en 2017

Le chômage et le nombre de demandeurs d'emploi inscrits à Pôle emploi baissent en 2017...

Le taux de chômage s'établit à 9,4 % de la population active en moyenne annuelle en 2017. Il diminue pour la deuxième année consécutive, de 0,7 point après - 0,3 point en 2016. C'est sa plus forte baisse en moyenne annuelle depuis 2008. Il atteint ainsi son plus bas niveau depuis 2012 ; il reste néanmoins encore 2,0 points supérieur à son niveau de 2008, son dernier point bas. En 2017, le taux de chômage des hommes (9,5 %) est légèrement supérieur à celui des femmes (9,3 %). C'était l'inverse avant 2012.

En 2017, 3,7 millions de personnes inscrites à Pôle emploi sont tenues de chercher un emploi et n'ont pas travaillé dans le mois (catégorie A). Entre 2007 et 2017, le nombre de personnes dans cette catégorie a augmenté de 1,5 million. Il a légèrement reculé en 2017 (-31 000 en moyenne annuelle), plus modérément que le nombre de chômeurs au sens du BIT, la part de sans-emploi inscrits à Pôle emploi mais qui ne sont pas considérés comme actifs au sens du BIT augmentant¹.

... tandis que le halo autour du chômage reste quasi stable

En 2017, en France, **3,8 % des personnes de 15-64 ans font partie du halo autour du chômage²**, comme en 2016. Depuis 2007, cette part s'est accrue de 0,8 point en France métropolitaine.

¹ Cf. Encadré 2 de la Vue d'ensemble (p.20)

² Certaines personnes souhaitent travailler mais sont « classées » comme inactives, soit parce qu'elles ne sont pas disponibles rapidement pour travailler (deux semaines), soit parce qu'elles ne recherchent pas activement un emploi. Ces personnes forment ce qu'on appelle un « halo » autour du chômage. Ce « halo » est calculé par l'Insee à partir de l'enquête Emploi.

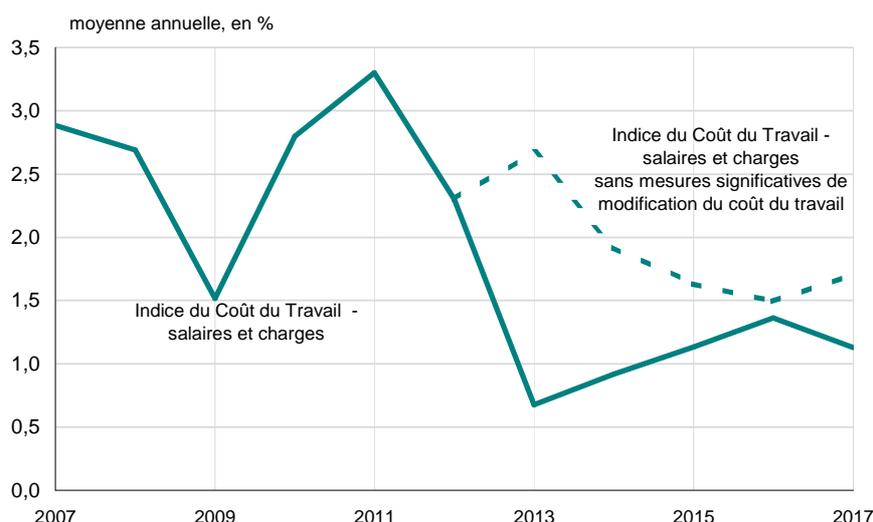
Les salaires accélèrent mais la hausse du coût du travail reste modérée

Le salaire moyen par tête³ accélère dans le privé (+ 1,7 % en 2017 après + 1,2 %) et dans le public (+ 2,2 % après + 0,6 %). Du fait du regain d'inflation, il ralentit légèrement en termes réels dans le privé et accélère modérément dans le public.

En 2017, le coût du travail augmente de 1,1 %, en ligne avec la hausse modérée des années précédentes. De 2000 à 2012, il a augmenté de près de 3 % par an en moyenne. Après avoir nettement ralenti en 2013 (+ 0,7 %), il n'a progressé que d'un peu plus de 1 % par an depuis.

En effet, **plusieurs mesures ont contribué à sa modération depuis 2013**, dont principalement le crédit d'impôt pour la compétitivité et l'emploi (CICE). Au total, entre 2012 et 2017, le coût du travail a augmenté de 5,3 %. En l'absence de ces mesures, il aurait augmenté près de deux fois plus vite (+9,8 %).

Évolution de l'indice du coût du travail - salaires et charges dans les branches marchandes non agricoles de 2007 à 2017



Note : les mesures prises en compte sont le crédit d'impôt pour la compétitivité et l'emploi, le Pacte de responsabilité et de solidarité et la prime à l'embauche dans les PME (mesures qui ont allégé le coût du travail), ainsi que l'obligation de proposer une complémentaire santé d'entreprise (mesure qui a renchéri le coût du travail).

Champ : France (hors Mayotte), secteurs marchands non agricoles (SMNA) hors services aux ménages.

Sources : Acoiss ; Dares ; Insee.

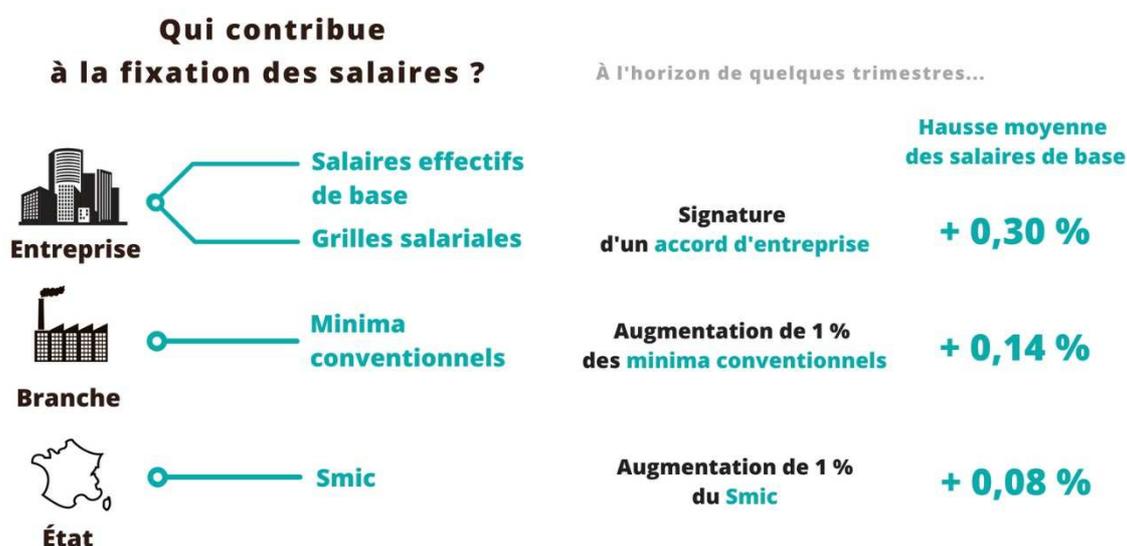
³ Le salaire moyen par tête (SMPT) rapporte les masses salariales brutes versées par l'ensemble des entreprises au nombre de salariés en personnes physiques.

LES DOSSIERS

Le rôle des accords collectifs sur la dynamique des salaires

En France, la fixation des salaires est régulée par des institutions de négociation à plusieurs niveaux : l'État (qui fixe le Smic), la branche (qui fixe les minima conventionnels via des accords salariaux), et l'entreprise (qui fixe les salaires effectifs de base, parfois en passant par un accord salarial portant sur la grille salariale de l'entreprise).

Le but est d'assurer aux salariés un niveau minimum de rémunération du travail. Les revalorisations de salaires négociées affectent immédiatement la dynamique des salaires bruts de base⁴, puis encore pendant plusieurs trimestres. Cette dynamique est étudiée dans ce dossier sur le champ des entreprises de 10 salariés ou plus.



⁴ Le salaire mensuel de base (SMB) correspond au salaire brut avant déduction des cotisations sociales à la charge des salaires. Il ne comprend ni les primes ni les heures supplémentaires. Son montant correspond généralement à celui de la première ligne du bulletin de paye d'un salarié.

La contribution du Smic, des accords de branches et des accords d'entreprises à la revalorisation des salaires individuels

Le Smic au niveau interprofessionnel, les accords de salaires minima au niveau des branches professionnelles ou les accords d'entreprises contribuent à revaloriser les salaires individuels.

À l'horizon de quelques trimestres, et toutes choses égales par ailleurs, une hausse de 1 % du Smic augmente les salaires de base de 0,08 % en moyenne, contre 0,14% pour une hausse similaire des minima conventionnels et 0,3 % pour un accord d'entreprise.

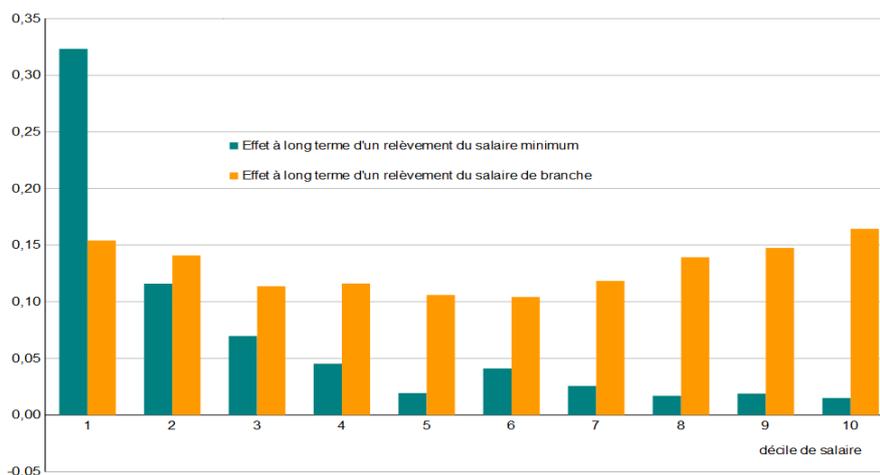
L'effet de ces déterminants institutionnels est à comparer à ceux des autres déterminants des revalorisations de salaires : une hausse de 1 % d'inflation se traduit par une hausse des salaires de base de 0,24 %. En revanche, si un chômage plus élevé est associé à des augmentations plus faibles de salaire, son effet apparaît relativement ténue.

Hausses de salaires plus fréquentes ou hausses de salaires plus importantes ?

La dynamique des salaires de base peut être favorisée par des augmentations de salaire plus fréquentes et/ou par des augmentations de salaires d'amplitude plus forte quand ils sont revalorisés. **Les augmentations du Smic contribuent surtout à accroître l'ampleur des hausses de salaire, celles des minima conventionnels de branches et les accords d'entreprise agissent davantage sur leur déclenchement.**

Ainsi, dans les entreprises de 10 salariés ou plus, un surcroît de 1 % des minima conventionnels augmente, toutes choses égales par ailleurs, la probabilité de revalorisation de 2,1 points le trimestre en cours. Cet effet portant sur la probabilité de déclencher une revalorisation et non sur l'ampleur de la revalorisation explique l'essentiel de l'effet des minima conventionnels et des accords d'entreprises sur la dynamique des salaires.

Figure 1 : Effets à long terme le long de l'échelle des salaires d'une revalorisation du Smic et d'une revalorisation des minima conventionnels



Champ : France métropolitaine, entreprises de 10 salariés ou plus, hors agriculture et emplois publics, appartenant à l'une des 370 branches professionnelles couvrant le plus de salariés.

Lecture : une évolution de 1 % du Smic aura un effet à terme de 0,3 % sur le premier décile, et de moins de 0,02 % sur le neuvième décile.

Sources : Dares, panel Acemo 2006-2015, Légifrance, base Dares des accords d'entreprise.

Des contrastes suivant le niveau de rémunération

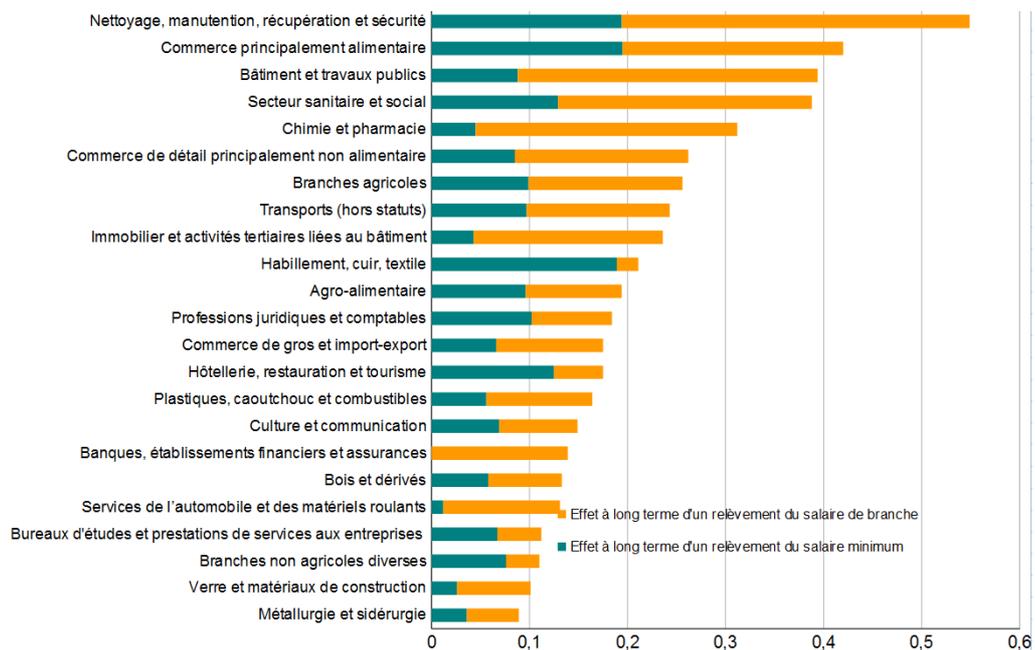
Alors que l'effet du Smic est concentré sur le bas de la distribution (*figure 1 ci-contre*), les effets des minima conventionnels sont plus homogènes le long de la distribution de salaires et assez proches de l'effet moyen (0,14 %). Ainsi, si les effets du Smic sont dominants sur le premier décile, puis fortement décroissants, les effets des minima de branches sont prépondérants en moyenne et dès le deuxième décile.

Des effets différents selon les branches professionnelles

En moyenne, une hausse de 1 % des salaires conventionnels augmente les salaires individuels de 0,14 %, mais cet effet moyen masque en fait une grande hétérogénéité entre les différentes branches (figure 2).

Dans les branches « nettoyage, manutention, récupération et sécurité », « bâtiments et travaux publics », « chimie et pharmacie », la hausse est proche de 0,3 %. À l'inverse, cet effet est bien en deçà de 0,05 % dans d'autres branches comme celle de l'« hôtellerie, restauration et tourisme », où le rôle du Smic est plus fort. Ainsi, dans ces branches où les évolutions de salaires individuels sont peu dynamiques, les minima conventionnels et le Smic ont un effet particulièrement important.

Figure 2 : Effets à long terme d'une revalorisation du Smic et d'une revalorisation des minima conventionnels : une grande hétérogénéité



Champ : France métropolitaine, entreprises de 10 salariés ou plus, hors agriculture et emplois publics, appartenant à l'une des 370 branches professionnelles couvrant le plus de salariés.

Lecture : une évolution de 1 % des minima conventionnels dans la branche « Nettoyage, manutention, récupération et sécurité » aura un effet à terme de 0,36 % dans la même branche, une évolution de 1 % du salaire minimum aura un effet à long terme de 0,19 %.

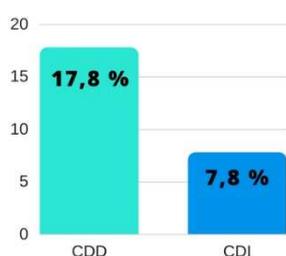
Note : les branches professionnelles sont classées selon la nomenclature CRIS de la Dares.

Sources : Dares, panel Acemo 2006-2015, Légifrance, base Dares des accords d'entreprise.

Changer d'emploi : un projet aux motivations diverses mais qui se concrétise peu à court terme

En 2017

2,3 millions de personnes travaillent mais veulent changer d'emploi



C'est le cas de 17,8 % des personnes en CDD et de 7,8 % des personnes en CDI

Motivations principales



Meilleures conditions de travail



Emploi mieux rémunéré



Emploi plus stable

4 personnes sur 10 désirant changer d'emploi en ont recherché un activement au cours des quatre dernières semaines

(prise de contact, dépôt de candidature, recours aux petites annonces, passage d'un entretien...)



Les souhaits de changement d'emploi se concrétisent peu à court terme

Moins d'un actif sur dix a trouvé un nouvel emploi au cours du trimestre suivant



Un peu moins d'un actif occupé sur dix veut changer d'emploi en 2017

En 2017, 2,3 millions de personnes travaillent mais veulent changer d'emploi, soit un peu moins d'un actif occupé sur dix (8,7 %). Cette part est deux fois plus importante pour les personnes en contrat à durée limitée (CDD, intérim ou apprentissage) que pour celles en CDI (17,8 % contre 7,8 %). Vouloir changer d'emploi peut résulter de diverses situations.

Les femmes et les seniors souhaitent davantage améliorer leurs conditions de travail

Plus d'une personne sur quatre désire un autre emploi souhaite de meilleures conditions de travail, ou un emploi plus adapté à ses contraintes personnelles (travail moins pénible, horaires plus adaptés, moins de temps de transport, meilleure ambiance de travail, etc.). Cette raison est davantage mise en avant par les femmes et les personnes les plus âgées.

Un souhait qui peut s'inscrire dans le cadre d'une mobilité ascendante

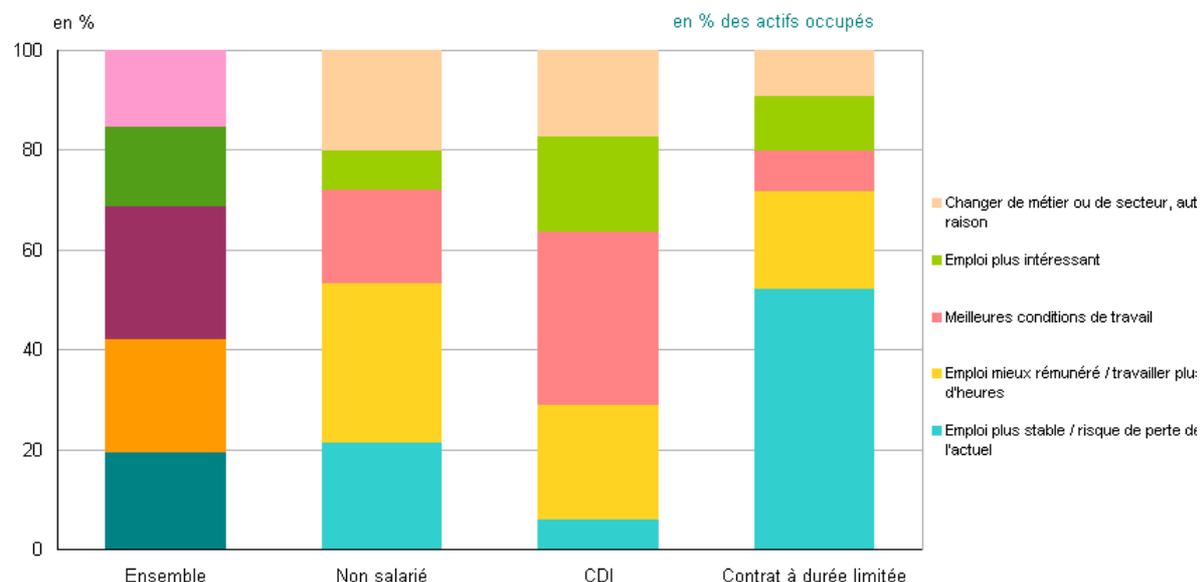
Un peu moins d'un quart des personnes souhaitant changer d'emploi veulent augmenter leurs revenus, s'inscrivant dans le cadre d'une mobilité professionnelle ascendante classique. Le souhait de gagner plus d'argent est ainsi davantage invoqué par les professions moins rémunérées (ouvriers, employés), et les non-salariés (agriculteurs, artisans). S'ajoutent les personnes qui souhaitent principalement un emploi plus intéressant (une personne sur six).

Une recherche de stabilité qui motive à changer d'emploi

Un peu plus d'un cinquième des personnes désirent changer d'emploi en anticipation d'une nécessité : elles veulent en trouver un plus stable ou craignent de perdre leur emploi actuel. Ce motif s'explique avant tout par les conditions d'emploi actuelles : il est ainsi plus souvent mis en avant par les salariés en contrat à durée limitée (CDD, intérim).

Ce motif est d'autant plus cité par les salariés que le contrat est court. Il est également plus souvent mis en avant par les 15-24 ans que par les personnes plus âgées, mais cet écart s'explique avant tout par les conditions d'emploi des jeunes, plus souvent en emploi à durée limitée que leurs aînés.

Figure 1 : Actifs occupés souhaitant changer d'emploi selon le statut ou le type de contrat, et la raison principale du souhait



Champ : France hors Mayotte, population des ménages, personnes de 15 ans ou plus en emploi.

Lecture : En moyenne en 2017, 34,9 % des actifs occupés en CDI souhaitant changer d'emploi voudraient de meilleures conditions de travail.

Sources : Insee, enquête Emploi 2017.

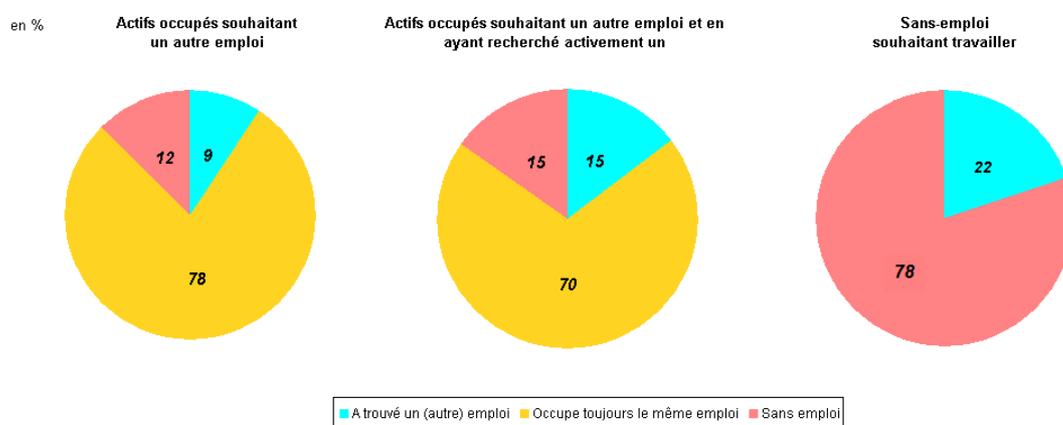
Des souhaits de changement d'emploi qui aboutissent peu

Quatre personnes sur dix désirant changer d'emploi en ont recherché un activement au cours des quatre dernières semaines. La moitié de ceux qui n'en ont pas cherché disent ne pas avoir réussi à dégager du temps sur leur emploi actuel.

La situation des actifs occupés qui souhaitent trouver un autre emploi évolue généralement peu à court terme : la grande majorité d'entre eux occupent le même emploi trois mois plus tard (78 %), alors que 12 % n'ont plus d'emploi et sont chômeurs ou inactifs. **Seuls 9 % trouvent un autre emploi au trimestre suivant**, la grande majorité dans un nouvel établissement.

Les personnes souhaitant changer d'emploi et ayant cherché activement ont plus souvent trouvé un nouveau trois mois plus tard (15 %), mais moins souvent que les sans-emploi souhaitant travailler (22 %).

Figure 2 : Situation des actifs occupés et des sans-emploi souhaitant un (autre) emploi au trimestre précédent



Champ : France hors Mayotte, population des ménages, personnes de 15 ans ou plus en emploi et souhaitant un autre emploi au trimestre courant (personnes sans emploi souhaitant travailler sur le graphique de droite).

Lecture : En moyenne en 2017, 78 % des actifs occupés souhaitant un autre emploi occupent toujours le même emploi trois mois plus tard, 9 % en ont trouvé un autre et 12 % ont perdu leur emploi.

Sources : Insee, enquêtes Emploi du T4 2016 et de 2017.

Les agents de l'État en 2014 : leurs profils, leurs carrières

Fin 2014, la fonction publique de l'État (FPE) emploie 2,2 millions de salariés hors militaires, soit 9 % des personnes ayant un emploi.

Les enseignants représentent à eux seuls 43 % des agents de la FPE et sont quasiment exclusivement de catégorie A. Les non-enseignants occupent une grande variété de métiers dans les différents ministères et établissements publics d'administration (comme Pôle emploi) et se répartissent dans les trois catégories hiérarchiques : 25 % en A, 39 % en B et 36 % en C.

Cette étude brosse le portrait de ces agents et revient sur les événements qui ont ponctué leurs carrières : mode d'entrée dans la fonction publique, titularisation, formations, promotions, mobilités, interruptions de carrière, etc.

En 2014

2,2 millions de salariés sont dans la fonction publique d'État*

soit 9 % des personnes ayant un emploi



dont 43 % d'enseignants

*hors militaires

En 2014 - Dans la fonction publique d'État

En 2014

61 % des salariés de la fonction publique d'État sont des femmes

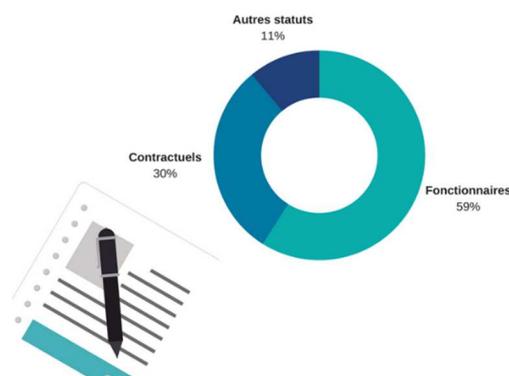


En 2014 - Dans la fonction publique d'État

Près de 4 agents en couple sur 10 ont un conjoint qui travaille dans le secteur public



30 % des non-enseignants sont contractuels



La fonction publique de l'État emploie 61 % de femmes

À 61 %, la part des femmes est plus élevée que dans le secteur privé, qui n'en compte que 41 %. Elles sont notamment très présentes dans l'enseignement primaire et dans les catégories B et C chez les non-enseignants.

Une endogamie et une hérédité professionnelle fortes

Enseignants ou non, les agents de la FPE suivent souvent le modèle parental ou choisissent leur conjoint dans la fonction publique. Près de quatre agents de la FPE en couple sur dix ont un conjoint en emploi dans le secteur public, alors que ce secteur ne rassemble qu'un peu plus de 20 % de l'emploi total. Cela traduit classiquement la probabilité importante de rencontrer son conjoint sur son lieu de travail, mais peut aussi illustrer une communauté de valeurs se reflétant à la fois dans le choix de la profession et du conjoint.

Figure 1. Portrait et événements de carrière des agents de la FPE en 2014

	Enseignants	Non-enseignants	Ensemble
			en %
Part des enseignants et des non-enseignants dans la FPE	43	57	100
Femmes	66	57	61
Statut d'emploi			
Fonctionnaires	78	59	67
Enseignants « assimilés fonctionnaires » ¹ dans le privé	17	-	7
Contractuels et autres	5	41	25
Catégories hiérarchiques			
Catégorie A	98	25	56
Catégorie B	2	39	23
Catégorie C	0	36	21
Plus haut diplôme obtenu			
Brevet ou aucun diplôme	0	8	4
CAP ou BEP	0	13	7
Bac	3	26	16
Bac+2	13	19	16
Supérieur long (bac+3 ou plus)	84	35	56
Promotion	62	50	55
Obtention d'une promotion par concours	20	28	25
Passage à une catégorie hiérarchique supérieure pour les fonctionnaires		34	
Titularisation en cours de carrière pour les fonctionnaires	28	39	34
Mobilité géographique dans la fonction publique de l'État			
Au moins un changement de région depuis le 1 ^{er} poste	37	36	36

¹ Les lauréats d'un concours de l'enseignement privé sont considérés comme assimilés fonctionnaires, car leur déroulement de carrière et leur rémunération brute sont soumis aux mêmes règles que les enseignants lauréats d'un concours de l'enseignement public.

Champ : agents de la fonction publique de l'État en 2014, hors militaires.

Lecture : les femmes représentent 61 % des agents de la FPE en 2014, soit 66 % des enseignants et 57 % des non-enseignants.

Sources : Insee, enquête sur les agents de la fonction publique de l'État 2014.

30 % de contractuels parmi les non-enseignants

Tous les agents de la FPE ne sont pas fonctionnaires. Certains sont employés en tant que contractuels en CDI ou en CDD, tandis que d'autres bénéficient de contrats spécifiques comme les contrats aidés. En particulier, **seuls 59 % des non-enseignants sont fonctionnaires, 30 % sont contractuels et 11 % bénéficient d'autres types de contrats (contrats aidés, ouvriers d'État...)**

Si les fonctionnaires s'inscrivent dans le long terme, les contractuels ne font majoritairement qu'un court passage dans la FPE. Ils se concentrent parmi les agents ayant peu d'ancienneté, à la fois du fait des départs à l'issue des contrats et de la titularisation de certains d'entre eux en cours de carrière.

Les enseignants sont quant à eux majoritairement fonctionnaires (78 %) quand ils exercent dans le public ou « assimilés fonctionnaires » (17 %) pour ceux exerçant dans l'enseignement privé sous contrat. Ces derniers, lauréats d'un concours de l'Éducation nationale, sont employés par l'État bien qu'ils travaillent dans des établissements sous contrats d'association, et ont des carrières globalement similaires à ceux du public.

Les concours : porte d'entrée pour le fonctionariat

Environ deux tiers des fonctionnaires de l'État en 2014 étaient fonctionnaires dès leur premier poste dans la fonction publique et le sont devenus grâce à la réussite d'un concours.

Lorsqu'ils ont été titularisés au cours de leur carrière, c'est le plus souvent en réussissant un concours ou, dans une moindre mesure, grâce, à un plan de titularisation (plans Durafour, Perben, Sapin, Sauvadet, etc.). Parmi les fonctionnaires, 26 % ont été titularisés au cours de leur carrière en passant un concours et 8 % par un plan de titularisation.

Quatre non-enseignants sur dix ont commencé leur carrière dans le secteur privé

Quatre agents non-enseignants de la FPE sur dix ont commencé à travailler dans le secteur privé (sans tenir compte des emplois étudiants, des stages ou de l'apprentissage), avant de rejoindre la fonction publique.

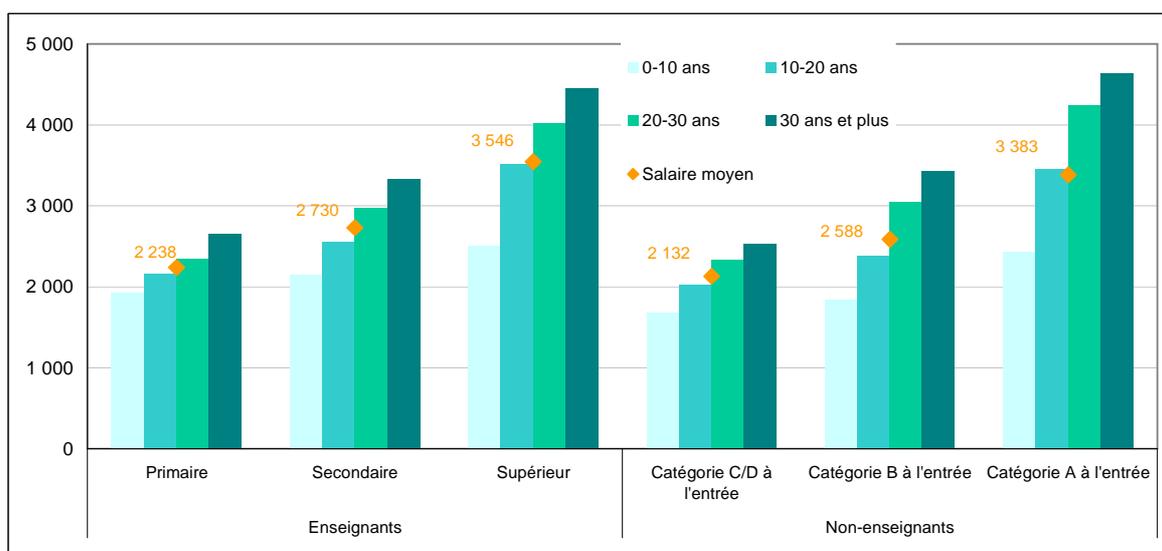
Les enseignants quant à eux commencent plus souvent dans le public, seuls deux sur dix ont commencé dans le privé.

Des salaires progressant plus vite pour les agents en catégorie A

Les non-enseignants entrés dans la fonction publique en catégorie A bénéficient d'un double avantage par rapport aux agents de catégories B ou C : leur salaire est en moyenne plus élevé et leur ancienneté est mieux valorisée, *via* notamment les grilles indiciaires et les modulations de primes.

Les enseignants du supérieur bénéficient du même double avantage vis-à-vis des enseignants du primaire et du secondaire.

Figure 2 : Salaires nets en EQTP des agents de la FPE en 2014 selon l'ancienneté ou la catégorie



Champ : agents de la fonction publique de l'État en 2014, hors militaires.

Lecture : les non-enseignants de la FPE en 2014 entrés en catégorie C ou D et ayant entre 10 et 20 ans d'ancienneté ont en moyenne un salaire net en EQTP de 2 022 euros.

Sources : Insee, enquête sur les agents de la fonction publique de l'État 2014.

Des mobilités hiérarchiques et géographiques fréquentes

Les ascensions de catégorie hiérarchique sont fréquentes durant la carrière des fonctionnaires. Par exemple, 38 % des non-enseignants de catégorie A en 2014 étaient dans une catégorie inférieure lors de leur entrée dans la fonction publique. Les changements de catégorie permettent aux agents de gagner 25 % de plus que leurs collègues de mêmes catégorie d'entrée, condition d'emploi, ministère, diplôme, âge, ancienneté, et composition familiale.

Les mobilités géographiques sont fréquentes dans la FPE : 37 % des enseignants ont changé de région au moins une fois au cours de leur carrière, tout comme les non-enseignants (36 %). Les femmes ont moins souvent connu de mobilité que les hommes et indiquent plus souvent que le motif de la mobilité était de suivre leur conjoint.

Plus d'interruptions de carrière et plus de temps partiel pour les femmes

En 2014, **près d'une femme salariée de la FPE sur six a interrompu sa carrière** pendant au moins six mois pour s'occuper de ses enfants. Ce n'est le cas que d'un homme sur cent.

Elles ont également plus recours que les hommes au temps partiel : 57 % d'entre elles ont déjà travaillé à temps partiel durant leur carrière, contre 21 % des hommes.

L'Insee et la statistique publique

Un objectif principal : éclairer le débat économique et social

L'Insee collecte, produit, analyse et diffuse des informations sur l'économie et la société françaises. Ces informations intéressent les pouvoirs publics, les administrations, les partenaires sociaux, les entreprises, les chercheurs, les médias, les enseignants et les particuliers. Elles leur permettent d'enrichir leurs connaissances, d'effectuer des études, de faire des prévisions et de prendre des décisions.

L'Insee : Institut National de la Statistique et des Études Économiques

L'Insee est une direction générale du ministère de l'Économie et des finances implantée dans l'ensemble du territoire français, dont les salariés sont des agents de l'État. L'Insee est soumis aux règles de la comptabilité publique et ses crédits sont inscrits au budget général de l'État.

L'Insee conduit ses travaux en toute indépendance professionnelle. Dans son article 1^{er}, la loi statistique française stipule que « la conception, la production et la diffusion des statistiques publiques sont effectuées en toute indépendance professionnelle ». L'Autorité de la statistique publique, créée par la loi de modernisation de l'économie du 4 août 2008, veille notamment au respect du principe d'indépendance.

L'Insee coordonne les travaux du service statistique public

Le service statistique public est composé de l'Insee et des services statistiques ministériels (SSM) qui réalisent les opérations statistiques dans leur domaine de compétence. L'Insee et les SSM décident, dans le cadre d'une coordination assurée par l'institut, des méthodes, des normes et des procédures pour l'établissement des statistiques et leur publication.

L'Insee dans les instances communautaires et internationales

L'Insee travaille quotidiennement avec Eurostat (Office statistique des communautés européennes) et ses homologues de l'Union européenne. Il contribue ainsi à l'édification de l'espace statistique communautaire de l'Union. L'Insee collabore aussi aux travaux statistiques de l'ONU (Organisation des Nations unies), du FMI (Fonds monétaire international), de l'OCDE (Organisation de coopération et de développement économiques) et de la Banque mondiale. Il est membre de la commission statistique de l'ONU, de sa commission économique pour l'Europe, ainsi que du comité des statistiques de l'OCDE.

Un peu d'histoire ...

L'institut national de la statistique et des études économiques - l'Insee - a été créé par la loi de finances du 27 avril 1946 (art. 32 et 33). La nouvelle institution reprenait alors une activité de statistique publique qui s'était exercée sans discontinuité depuis 1833.

L'Insee aujourd'hui est organisé en cinq grandes directions

- La direction de la méthodologie et de la coordination statistique et internationale
- La direction des statistiques d'entreprises
- La direction des statistiques démographiques et sociales
- La direction des études et synthèses économiques
- La direction de la diffusion et de l'action régionale

Par ailleurs, l'Insee est présent en région avec l'ensemble de ses directions régionales.

Bureau de presse

Les horaires du Bureau de presse

Du lundi au jeudi : 9h30-12h30 / 14h00-18h00

Vendredi : 9h30-12h30 / 14h00-17h30

Contact Bureau de presse

bureau-de-presse@insee.fr

01 87 69 57 57

Aurélie Sougnac

Cheffe du Bureau de presse

Marie-Paule Llati-Schuhl

Cheffe-adjointe du Bureau de presse

Retrouvez l'Insee sur :

www.insee.fr

Twitter : @InseeFr

