

MINISTÈRE DU BUDGET, DES COMPTES PUBLICS
ET DE LA FONCTION PUBLIQUE

**Rapport annuel
sur l'état
de la fonction publique**

Volume 1

Faits et chiffres 2006 - 2007

Directeur de la publication Paul Peny
Rédactrice en chef (volume 1) Christine Gonzalez-Demichel
Conception graphique Eric Troëstler
Réalisation Arlette Raobeharilala, Eric Troëstler

Contributions Bernard Amat (DGAFP), Mohamed Amine (CNFPT), Audrey Baëhr (DGAFP), Sabine Bessière (Insee), Nunzia Bounakhla (DGAFP), Annie Brenot-Ouldali (DGAFP), Agnès Canarelli (CDC), Suzanne Casaux (Dares), Elise Clément (DGAFP), Danielle Comtet (ANDCDG), Marie Cordier (Drees), Arnaud Dosseur (DGAFP), Arnaud Fizzala (Drees), Loïc Gautier (CNRACL), Philippe Gauthier (DGCP), Vincent Gombault (Insee), Christine Gonzalez-Demichel (DGAFP), Elizabeth Husson (DGAFP), Salah Idmachiche (DGAFP), Pascal Lafon (Ircantec), Noam Léandri (D. Budget), Marina Le Gal (DGAFP), Stéphanie Lemerle-Guillaumat (Insee), Christophe Le Moigne (S. Pensions), Philippe Lonné (D. Budget), Roger Martinez (DGAFP), Minh NGuyen (Insee), Sarah Ou-Rabah (DGAFP), Claudine Pinon (DGAFP), Véronique Poinssot (DGAFP), Julien Pouget (Insee), Jérôme Pujol (Dares), Marie Rey (DGAFP), Didier Reynaud (DGAFP), Laurence Rocher (DGAFP), Pierre-Yves Romé (DGAFP), Lionel Rouillon (DGAFP), Florence Sevin-Davies (DGAFP), Murielle Tanguy (DHOS), Gaëlle Troccon (DGAFP), Emmanuelle Walraet (S. Pensions), Aurélie Weber (DGAFP), Josette Wertheim (DGAFP), Catherine Zaidman (OEP)

Le rapport annuel sur l'état de la fonction publique, volume 1 « Faits et Chiffres », dresse un panorama le plus complet possible des effectifs, des rémunérations et des conditions d'emploi dans les trois fonctions publiques : fonction publique de l'État, fonction publique territoriale et fonction publique hospitalière. Ce véritable bilan social a été présenté au Conseil supérieur de la fonction publique de l'État le 17 juillet 2007.

Le contenu de ce document s'enrichit chaque année grâce à de nouvelles études, accentue son caractère pédagogique en analysant davantage les tableaux et graphiques statistiques et permet ainsi toujours plus de transparence sur les trois fonctions publiques. Ce volume Faits et Chiffres 2006-2007 s'ouvre désormais par quatre grandes « vues d'ensemble ». Elles incluent des analyses approfondies sur les thèmes suivants : l'emploi dans les trois fonctions publiques ; les flux de personnels dans les trois fonctions publiques ; les parcours professionnels dans les trois fonctions publiques ; l'emploi public sous l'angle de la diversité.

Ce rapport apporte les éléments indispensables pour nourrir la réflexion en cours sur les grands chantiers de la modernisation de la gestion des ressources humaines. La réflexion peut alors se conduire sur la base d'informations partagées par tous sur des thèmes variés : évolution de l'emploi, caractéristiques des agents, recrutements et départs à la retraite, dépenses de personnel et de rémunérations, formation, égalité professionnelle, temps de travail et santé au travail, relations professionnelles et politique sociale. Complétant tableaux, graphiques et commentaires, les cartes permettent d'apprécier la répartition régionale et les séries longues mettent en perspective les évolutions.

« Faits et Chiffres » constitue ainsi un document de référence pour les décideurs, les parlementaires, les représentants du personnel, les gestionnaires, mais aussi pour tout citoyen qui s'intéresse à la fonction publique.

1	Vues d'ensemble	7
1.1	L'emploi dans les trois fonctions publiques	
	<i>Audrey Baéhr, Annie Brenot-Ouldali et Elise Clément</i>	11
1.1.1	L'emploi public dans l'emploi total	11
1.1.2	La croissance de l'emploi public, en ralentissement en 2005, est toujours tirée par la fonction publique territoriale	18
1.1.3	L'emploi des non titulaires évolue au même rythme que l'emploi public depuis 1994	30
1.1.4	Des structures de qualification différentes dans les trois fonctions publiques	37
1.1.5	La fonction publique est plus présente en Île-de-France qu'en province	42
1.2	Les flux de personnels dans les trois fonctions publiques	
	<i>Nunzia Bounakhla, Christine Gonzalez-Demichel et Salah Idmachie</i>	49
1.2.1	Concours et recrutements sans concours dans la fonction publique de l'État : la baisse se poursuit en 2005	50
1.2.2	Les départs à la retraite seront importants dans les prochaines années dans un contexte où l'offre de travail des jeunes devrait être limitée	58
1.2.3	Annexe 1 : Les différentes modalités de recrutement (<i>Bernard Amat</i>)	69
1.2.4	Annexe 2 : Les concours dans la fonction publique territoriale <i>Danielle Comtet et Catherine Zaidman</i>	74
1.3	Les parcours professionnels dans les trois fonctions publiques	
	<i>Salah Idmachie et Marie Rey</i>	87
1.3.1	Un effort soutenu de formation continue dans la fonction publique, qui s'explique par les caractéristiques de ses agents	88
1.3.2	5 % des agents civils de l'État n'exercent pas leur activité dans leur administration d'origine	103
1.3.3	Changer de groupe social : moins fréquent dans le public que dans le privé entre 1998 et 2003	106
1.3.4	Annexe 1 : Des promotions de carrière significatives dans la fonction publique de l'État <i>Sabine Bessière, Julien Pouget, Marie Rey et Catherine Zaidman</i>	116
1.4	L'emploi public sous l'angle de la diversité	
	<i>Sous la coordination de Catherine Zaidman</i>	129
1.4.1	Une fonction publique largement féminisée, sauf dans les emplois de direction	130
1.4.2	Une fonction publique qui, comme le secteur privé, a tendance à recruter ses propres enfants	143
1.4.3	Les enfants d'immigrés accèdent moins à la fonction publique	146
1.4.4	Des entrants par concours surqualifiés dans la fonction publique, mais d'autres voies d'accès sont possibles	150
1.4.5	Annexe 1 : Le dispositif « Défense 2ème chance » (<i>Elizabeth Husson</i>)	173
1.4.6	Annexe 2 : Le PACTE (<i>Véronique Poinssot</i>)	178
2	Fiches thématiques	181
2.1	Emploi public	183
2.1.1	Effectif des trois fonctions publiques	185
2.1.2	Fonction publique de l'État	201
2.1.3	Fonction publique territoriale	213
2.1.4	Fonction publique hospitalière	219
2.1.5	Les trois fonctions publiques par région	223
2.1.6	Séries longues sur les trois fonctions publiques	235
2.1.7	Principales caractéristiques des effectifs des ministères	243
2.1.8	Non-titulaires dans la Fonction publique de l'État	263
2.1.9	Positions statutaires	269
2.1.10	Insertion professionnelle des handicapés	273
2.1.11	Âge des agents de l'État	279
2.1.12	Autres organismes exerçant des missions de service public	291
2.1.13	Séries longues sur les effectifs des ministères	295
2.1.14	Emplois en loi de finances	303

Sommaire

2.2	Voies de recrutement.....	311
2.2.1	Concours et recrutements sans concours des agents titulaires dans la fonction publique de l'État	313
2.2.2	Recrutements (concours et sans concours) des agents titulaires dans la fonction publique de l'État par ministère	333
2.2.3	Recrutements déconcentrés (concours et sans concours) des agents titulaires dans la fonction publique de l'État	337
2.2.4	Recrutement niveau attaché.....	345
2.2.5	Recrutement niveau administrateur.....	353
2.3	Égalité professionnelle.....	361
2.3.1	Encadrement supérieur des trois fonctions publiques.....	363
2.3.2	Encadrement supérieur de la fonction publique de l'État	365
2.3.3	Parité dans les jurys de concours.....	371
2.3.4	Parité dans les organismes consultatifs	375
2.4	Retraites.....	379
2.4.1	Départs en retraite.....	381
2.4.2	Effectifs des retraités.....	391
2.4.3	Montant des pensions.....	401
2.5	Dépenses de personnel et rémunérations.....	407
2.5.1	Dépenses induites.....	409
2.5.2	Dépenses des trois fonctions publiques.....	417
2.5.3	Déterminants des rémunérations.....	421
2.5.4	Rémunérations dans la Fonction publique de l'État	427
2.5.5	Rémunérations dans les trois fonctions publiques	433
2.6	Formation.....	437
2.6.1	Formation initiale et continue.....	439
2.6.2	Formation par ministère.....	445
2.7	Temps et conditions de travail.....	453
2.7.1	Organisation du temps de travail.....	455
2.7.2	Compte épargne temps.....	459
2.7.3	Temps partiel.....	465
2.8	Relations professionnelles.....	471
2.8.1	Élections aux commissions administratives paritaires.....	473
2.8.2	Commission de recours du CSFPE.....	485
2.8.3	Grèves.....	489
2.9	Politique sociale.....	491
2.9.1	Crédits sociaux.....	493
2.9.2	Congés maladie.....	497
2.9.3	Accidents du travail.....	503
2.9.4	Maladies professionnelles.....	511
2.9.5	Hygiène et sécurité.....	515

1 Vues d'ensemble

1.1 L'emploi dans les trois fonctions publiques

1.1 L'emploi dans les trois fonctions publiques

Audrey Baëhr, Annie Brenot-Ouldali et Elise Clément (DGAFP)¹

Dans la nouvelle configuration du rapport annuel sur l'état de la fonction publique, Faits et chiffres s'enrichit cette année d'une partie analytique particulièrement importante. Cette nouvelle présentation intègre dorénavant l'analyse de l'emploi public qui était jusque là développée dans le rapport de l'Observatoire de l'emploi public.

Cette vue d'ensemble décrit les principales caractéristiques de l'emploi public. Après avoir étudié le poids de l'emploi public dans l'emploi total, elle analyse l'évolution dans le temps du poids respectif de l'État, de la territoriale et de l'hospitalière et de leurs différentes composantes. Elle se focalise ensuite sur trois sujets particuliers : les non titulaires, l'emploi par qualification et la localisation de l'emploi.

1.1.1 L'emploi public dans l'emploi total

Les travaux réalisés par l'Observatoire de l'emploi public ont montré que compter les effectifs renvoie avant tout à des considérations de concepts et de méthodes. À présent, les différentes définitions de l'emploi public sont clarifiées et les critères de dénombrement sont établis. Ces clarifications trouvent leur expression dans le « tableau de synthèse » qui était jusqu'alors publié dans le rapport de l'Observatoire de l'emploi public (Voir tableaux T 2.1-1 à T 2.1-4). Cet outil, établi par l'Insee, donne la mesure statistique des différentes catégories d'emploi public et d'emploi privé selon différents critères.

1.1.1.1 Les définitions de l'emploi public sont clarifiées

Le tableau de synthèse décrit l'emploi salarié en France à partir du croisement de deux approches : l'approche économique et l'approche juridique. La manière d'articuler ces deux nomenclatures conduit naturellement à des différences de mesure de l'emploi public.

Dans une approche économique, l'emploi total se partage, schématiquement, entre l'emploi des services non marchands à caractère public et les autres services (marchands, non marchands à caractère privé, financiers). Les services non marchands à caractère public comprennent toutes les unités financées majoritairement par les prélèvements obligatoires. Ces unités, publiques ou privées, constituent le secteur des administrations publiques au sens de la comptabilité nationale. Le statut juridique de l'employeur ou celui du salarié n'interviennent pas dans la définition. Le critère de financement prime sur le critère juridique. **Les administrations publiques emploient 5,971 millions de personnes en métropole et dans les DOM.**

¹ Audrey Baëhr, Annie Brenot-Ouldali et Elise Clément appartiennent au bureau des statistiques, des études et de l'évaluation (DGAFP).

1 Vues d'ensemble

1.1 L'emploi dans les trois fonctions publiques

T 1.1-1 : Administrations publiques (dans une approche économique) et fonction publique (dans une approche juridique) au 31 décembre 2005

(en milliers)

	Organismes non marchands	Organismes marchands	Emploi hors comptabilité nationale (outre-mer et étranger)	Total	Total hors emplois aidés
Fonction publique en comptabilité nationale	5 144			5 144	5 022
Fonction publique hors comptabilité nationale		105 (3)	55	161	157
Total fonction publique	5 144	105 (3)	55	5 305	5 180
Autres administrations publiques	827				
Autres organismes publics (1)	118				
Autres organismes privés (2)	709				
Total des administrations publiques	5 971				

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

- (1) Epa à recrutement de droit privé, organismes consulaires, GIP (groupements d'intérêt public), autres organismes de droit administratif, Epic non marchands.
- (2) Organismes financés par un financement majoritairement public : enseignement privé sous contrat (enseignants et non enseignants), associations non marchandes, organismes de protection sociale, hôpitaux privés sous dotation globale.
- (3) Caisse des dépôts et consignations, la plupart des établissements d'hébergement pour personnes âgées, Epa marchands, Cercles et foyers des armées.

Dans une approche juridique, on ne retient dans le champ de la fonction publique que les organismes de droit public à caractère administratif dont les agents sont soumis aux règles du droit public. Cette définition est adossée au Statut général : chacune des trois fonctions publiques est définie selon la partie (« le Titre ») à laquelle celui-ci s'applique : le Titre II s'applique à la fonction publique de l'État, le Titre III à la fonction publique territoriale et le Titre IV à la fonction publique hospitalière. Le critère juridique prime sur le critère de financement.

Sur la totalité des territoires où des agents de la fonction publique sont présents (y compris les anciens TOM et l'étranger) et avec les emplois aidés, **les trois versants de la fonction publique emploient 5,305 millions de personnes fin 2005. Sans compter les bénéficiaires de contrats aidés, on dénombre 5,180 millions d'agents** (tableau T 1.1-1) qui travaillent, sous des statuts divers, dans :

- ☒ les services civils et militaires de l'État ;
- ☒ les conseils régionaux, les conseils généraux et les communes ;
- ☒ les établissements publics nationaux et locaux à caractère administratif ;
- ☒ les hôpitaux publics, les établissements d'hébergement pour personnes âgées, les établissements sociaux et établissements médico-sociaux.

Les organismes constituant la fonction publique sont, le plus souvent, des services non marchands au sens des comptes nationaux mais, à la marge, il existe quelques services marchands qui répondent à la définition juridique de la fonction publique : certaines institutions financières comme la caisse des dépôts et consignations ou des services marchands tels que les maisons de retraite publiques. En revanche, les personnels des établissements dont le régime normal de recrutement est le droit privé ne sont pas compris dans la définition juridique (caisses nationales de sécurité sociale par exemple).

1.1.1.2 Les critères de dénombrement sont établis

Certaines personnes exercent deux (voire plusieurs) emplois dans la fonction publique. Il est fréquent qu'un agent d'une collectivité territoriale, en particulier, exerce une seconde activité dans une autre collectivité, voire dans une autre fonction publique ou dans le secteur privé. L'un est l'emploi principal (en principe celui qui occupe l'essentiel du temps de la personne), l'autre, ou les autres, sont des emplois secondaires. Il s'agit le plus souvent de non-titulaires (62 % des 67 200 emplois secondaires de la fonction publique territoriale sont occupés par des non-titulaires).

Les unités de décompte des effectifs

La mesure de l'emploi public dépend non seulement des définitions de périmètre adoptées mais aussi des conventions retenues pour décompter les agents.

- La mesure en **effectifs physiques** représente le nombre de **personnes** « réelles » à une date donnée. Cette unité de décompte renvoie à la notion de personnes occupant un emploi établie par les normes internationales à des fins d'observation macro-économique.
- À partir de ces effectifs physiques, on construit certains indicateurs de gestion. Le « turn-over », par exemple, compare le nombre de personnes présentes chaque mois en moyenne annuelle avec le nombre cumulé de personnes présentes au cours de cette même année. Le « **turn over** » mesure la **rotation des effectifs** sur les postes de travail. Si le poste examiné est occupé tous les mois par une personne différente, le premier élément est égal à un mais le second à douze : le « turn over » est élevé. Si c'est la même personne qui occupe le poste tout au long de l'année les deux éléments sont identiques et égaux à un : le « turn over » est nul. Cet indicateur est particulièrement utile pour l'analyse de populations spécifiques (non-titulaires par exemple) ou pour rendre compte de certaines formes de mobilité.
- **Le décompte en équivalents temps plein emploi (ETP ou ETPE)** corrige les effectifs physiques de l'effet du temps partiel ou incomplet (exemple : un agent ayant travaillé à 80 % dans l'année compte pour 0,8 ETP). On peut en outre prendre en compte l'effet de la sur-rémunération éventuelle du temps partiel : on parle alors d'équivalents temps plein rémunéré (ETPR). **Les ETP mesurent la capacité de travail à un instant donné, c'est-à-dire le nombre de postes de travail** susceptibles d'être occupés. Les gestionnaires de personnel établissent, dans les plans de recrutement, leurs prévisions d'entrées et de sorties dans les corps ou catégories d'emploi de la Lolf à partir de cette unité de décompte¹.
- **La mesure en équivalents temps plein travaillé (ETPT)**, corrige les effectifs physiques de l'effet du temps partiel ou incomplet d'une part et de l'effet de la période d'activité dans l'année d'autre part (exemple : un agent ayant travaillé six mois seulement et à 80 % dans l'année compte pour $0,8 \times (6/12)$ soit 0,4 ETPT, son ETP restant à 0,8). **Les ETPT mesurent le volume de travail réellement disponible**. La Lolf a retenu les ETPT, proportionnels à l'activité des agents, pour la détermination des plafonds d'autorisation d'emplois dans la fonction publique de l'État. Cette unité est celle utilisée pour suivre la consommation du plafond d'autorisation d'emplois voté par le Parlement. Cet indicateur peut lui aussi être affiné par la prise en compte de la sur-rémunération éventuelle du temps partiel : on parle alors d'équivalents temps plein financier (ETPF)

¹ Voir circulaire n° 2115 du 9 février 2006 précisant le contenu de la circulaire du 10 mars 2005 relative aux procédures d'ouverture de recrutements.

Pour éviter les doubles comptes, les effectifs de ce rapport sont établis à partir des seuls emplois principaux, qu'ils soient des emplois permanents ou non permanents. Cette notion est de nature statistique. Elle permet de consolider des informations provenant de sources variées : on ne compte qu'une seule fois les agents. Mais tous les agents en fonction au 31 décembre de l'année sont comptés, quel que soit le fondement juridique de leur recrutement.

Les emplois multiples exercés entre divers employeurs de la fonction publique de l'État (un ministère et une université par exemple) sont le plus souvent identifiés car les techniques d'appariement y sont aisées à mettre en œuvre, les agents étant recensés individuellement à partir des fichiers de paie. En revanche, les emplois exercés entre deux collectivités territoriales ou entre un employeur public et un employeur privé peuvent éventuellement échapper au repérage et être comptés deux fois.

1 Vues d'ensemble

1.1 L'emploi dans les trois fonctions publiques

1.1.1.3 Les contours entre fonctions publiques territoriale et hospitalière doivent encore être précisés

Il y a peu d'ambiguïté à identifier les contours de la fonction publique de l'État qui comprend les services centraux et déconcentrés de l'État et leurs établissements publics à caractère administratif. Les régions, départements et communes ne posent pas non plus de problème d'identification. En revanche, la distinction entre les personnels des établissements publics relevant d'une part du titre III du Statut général et d'autre part du titre IV est plus délicate à établir, notamment pour ce qui concerne les établissements publics locaux du secteur social et médico social.

Le rattachement d'un établissement public local à la fonction publique territoriale ou à la fonction publique hospitalière diffère selon sa nature juridique et son type d'intervention :

- ☒ dans leur grande majorité les établissements publics autonomes, et ce quelle que soit la nature de leur intervention (personnes âgées, personnes handicapées ou en difficultés sociales), relèvent de la fonction publique hospitalière ;
- ☒ les établissements dépendant fonctionnellement d'une collectivité territoriale relèvent, statutairement, soit de la territoriale, soit de l'hospitalière. Alors que les établissements départementaux d'aide aux personnes en difficulté sociale sont sous statut « fonction publique hospitalière », la grande majorité des maisons de retraite et des logements foyers qui dépendent de caisses communales d'action sociale sont sous statut « fonction publique territoriale ».

Cette situation constitue une réelle difficulté pour le système statistique, qui de ce fait n'appréhende qu'imparfaitement les contours respectifs de ces deux fonctions publiques. Les données présentées dans ce rapport qui, à ce stade, reprennent les champs définis par le système statistique depuis plus de vingt ans, sont donc vraisemblablement sous estimées pour ce qui concerne la fonction publique hospitalière et a contrario surestimées pour ce qui concerne la fonction publique territoriale.

L'interpénétration entre fonctions publiques territoriale et hospitalière dans le domaine social et médico-social mérite davantage de précision statistique. Des progrès peuvent encore être accomplis pour une meilleure connaissance des frontières entre les différentes fonctions publiques. Le recours généralisé aux déclarations annuelles de données sociales unifiées (DADS-U), permettra, à l'horizon 2009, d'améliorer encore le dispositif statistique actuel.

1.1.1.4 Le tableau de synthèse intègre la fonction publique dans l'emploi salarié

Le tableau de synthèse donne la mesure des différentes catégories d'emploi salarié, public et privé (Tableaux T 2.1-2 à T 2.1-4). Pour des raisons d'homogénéité entre les statistiques de l'emploi privé et celles de l'emploi public, le tableau de synthèse est établi sur la métropole et les départements d'outre-mer. Les autres collectivités d'outre-mer (anciennement Tom) et l'étranger ne figurent donc pas. Cette limitation géographique porte sur 55 500 agents dans la fonction publique de l'État (ministères et Epa). Les ministères comme celui des Affaires étrangères qui exercent une grande partie de leur activité hors métropole voient leur périmètre réduit de façon significative par cette approche. Néanmoins, cette méthode garantit une parfaite comparabilité entre secteur public et secteur privé.

La fonction publique représente environ 23 % des salariés (et 21 % de l'emploi total salarié et non salarié). Entre 2004 et 2005, avec les emplois aidés, la fonction publique évolue à un rythme un peu plus faible que celui de l'emploi salarié total : +0,8 % et +0,9 %, respectivement. Cette croissance limitée est à mettre en lien avec la baisse des emplois aidés. Hors emplois aidés, la croissance est un peu plus soutenue, tant parmi les agents publics (+1,2 %) que parmi l'ensemble des salariés (+1 %).

Aux marges du périmètre de la fonction publique, des organismes publics variés, des organismes privés ou des entreprises publiques assurent aussi des missions de service public.

T 1.1-2 : Fonction publique, service public et emploi total au 31 décembre 2005

		(en milliers)
		Effectifs au 31/12/2005
Fonction publique (hors emplois aidés)		5 179,9
	<i>Métropole</i>	4 971,9
	<i>DOM</i>	152,5
	<i>Métropole +DOM</i>	5 124,4
	<i>Autres COM et étranger</i>	55,5
Emplois aidés (1)		124,8
Organismes publics hors fonction publique (2)		138,2
	<i>Epa nationaux à recrutement de droit privé (3)</i>	16,3
	<i>GIP nationaux et autres organismes (4)</i>	6,4
	<i>Gip locaux et ASA (4)</i>	3,2
	<i>Organismes consulaires</i>	54,1
	<i>Epic nationaux hors entreprises publiques</i>	38,8
	<i>Epic locaux</i>	19,5
Organismes privés à financement public prédominant		710,0
	<i>Enseignants de l'enseignement privé sous contrat (5)</i>	154,0
	<i>Associations (6)</i>	202,0
	<i>Organismes de protection sociale</i>	224,3
	<i>Hôpitaux privés ex-sous dotation globale</i>	129,8
Entreprises publiques		712,1
	<i>dont la Poste</i>	281,4
Emploi privé hors service public		18 005,0
Emploi total (salariés et non salariés) (7)		24 870,0

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

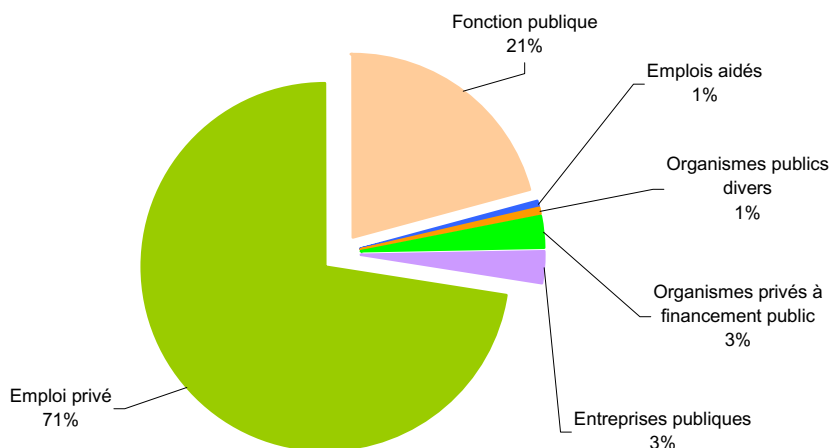
Sources : Insee, Drees.

- (1) Le nombre d'emplois aidés de ce tableau est issu des fichiers Insee. Il est provisoire et un peu inférieur à celui du tableau 2.1-10 qui provient d'exploitations de la Darès et du ministère de l'Éducation. Des travaux méthodologiques sont en cours pour une totale convergence.
- (2) Emploi principalement non marchand.
- (3) Caisses nationales de sécurité sociale (Acoss, CNAMTS, CNAF, CNAVTS) et Centre national d'études supérieures de la sécurité sociale (Cness).
- (4) Les Gip (groupements d'intérêt public), les ASA (associations syndicales autorisées) et d'autres organismes (Institut franco-allemand de recherches et Institut de gestion sociale des armées) ne font pas partie de la fonction publique.
- (5) Les enseignants de l'enseignement privé sous contrat sont payés par l'État et figurent dans le plafond d'emplois des ministères de l'Éducation et de l'Agriculture.
- (6) Y compris personnels non enseignants de l'enseignement privé sous contrat.
- (7) Salariés et non salariés en France métropolitaine. Pour mémoire, le nombre de salariés en métropole et DOM est de 22,847 millions de personnes.

1 Vues d'ensemble

1.1 L'emploi dans les trois fonctions publiques

Graphique 1.1-1 : Fonction publique, service public et emploi total au 31-12-2005



DGAFP, bureau des statistiques, des études et de l'évaluation.
Sources : Insee, Drees, au 31 décembre 2005.

1.1.1.5 Certains organismes publics ne font pas partie de la fonction publique

Certains organismes publics hors fonction publique recrutent des agents de droit privé ou en dehors des règles de la fonction publique. Ces organismes comptent 138 200 personnes. La plupart d'entre elles travaillent dans des organismes classés, au regard de la comptabilité nationale, en administrations publiques. Il s'agit des caisses nationales du régime général de la sécurité sociale (EPA au régime particulier), des organismes consulaires, des groupements d'intérêt public, des associations syndicales autorisées mais aussi d'établissements publics à caractère industriel ou commercial (EPIC) lorsque la majeure partie de l'activité est non marchande. Parmi ces EPIC du secteur des administrations publiques, on trouve par exemple le Commissariat à l'énergie atomique, les Charbonnages de France, la Réunion des musées nationaux, les théâtres nationaux. Dans ces organismes publics hors fonction publique, on trouve aussi des EPIC locaux. La plupart d'entre eux ont une activité principalement marchande, sans être des entreprises publiques : les régies et les Opac (offices publics d'aménagement et de construction) par exemple.

1.1.1.6 Des missions de service public sont assurées par des organismes privés ...

Certains organismes privés sont placés, de fait, sous la tutelle étroite des pouvoirs publics en raison de leur financement (sur prélèvements obligatoires) ou de leurs conditions de fonctionnement. Ces organismes privés, qui appartiennent au secteur des « administrations publiques » rassemblent 663 500 salariés. Les personnes concernées travaillent dans des associations financées majoritairement par les pouvoirs publics (155 500 personnes), des organismes de protection ou de sécurité sociale (228 300 personnes), des hôpitaux privés sous dotation globale (125 800 personnes), dans l'enseignement privé sous contrat (154 000 enseignants et 69 200 non enseignants). On rappellera notamment que la rémunération des enseignants de l'enseignement privé sous contrat est imputée sur le budget de l'État bien que leur employeur direct appartienne au secteur privé.

...et par des entreprises publiques

Lorsque le secteur marchand prend en charge des missions de service public, c'est souvent sous la forme d'entreprises publiques détenues, totalement ou partiellement, par l'État. Ces entreprises publiques sont constituées sous forme d'EPIC marchands lorsque le capital appartient entièrement à l'État (La Poste, SNCF, RATP, Office national des forêts, Ports autonomes), ou de sociétés anonymes lorsque l'État détient la majorité du capital (ex : EDF et GDF, Aéroports de Paris, Snecma moteurs, GIAT Industries, la Française des jeux, l'Imprimerie nationale ...). Avec 712 100 salariés, les entreprises publiques sont les employeurs les plus importants du secteur public hors fonction publique.

Parmi ces salariés des entreprises publiques, 199 700 sont fonctionnaires dans des Epic marchands, dont 187 100 à La Poste. Dans cette entreprise, les fonctionnaires constituent encore la majorité du personnel ¹.

¹ En dehors des entreprises publiques, il arrive que des sociétés du reste du secteur marchand emploient des fonctionnaires. C'est notamment le cas de France Télécom, société privée dans laquelle l'État ne détient plus que 32 % du capital mais qui emploie encore pour des raisons historiques 80 600 fonctionnaires.

1 Vues d'ensemble

1.1 L'emploi dans les trois fonctions publiques

1.1.2 La croissance de l'emploi public, en ralentissement en 2005, est toujours tirée par la fonction publique territoriale

Hors emplois aidés, les trois fonctions publiques emploient 5,2 millions de personnes au 31 décembre 2005, soit un salarié sur cinq. Près de la moitié appartient à la fonction publique de l'État (49 %), 31 % à la fonction publique territoriale et 20 % à la fonction publique hospitalière. S'ajoutent, en 2005, 125 000 bénéficiaires d'emplois aidés¹ : contrats emploi solidarité, contrats emplois jeunes, contrats d'accompagnement dans l'emploi et contrats d'avenir. Compte tenu du temps partiel et du temps incomplet, 100 personnes physiques correspondent à 95 équivalents temps plein.

Parmi les agents (hors emplois aidés) ayant un emploi principal dans la fonction publique, 81 % sont titulaires ou militaires (4,1 millions personnes), 15 % non titulaires (766 000 personnes). Les ouvriers d'État (52 000 personnes), les médecins des hôpitaux publics (107 000 personnes) et les assistantes maternelles des collectivités territoriales (56 000 personnes) représentent au total 4 % des effectifs.

T 1.1-3: Effectifs de la fonction publique de l'État, territoriale et hospitalière par statut au 31 décembre 2005

	Ministères et collectivités territoriales		EPA à recrutement de droit public		Total		
	Effectifs	ETP	Effectifs	ETP	Effectifs	ETP	
FPE	Titulaires	1 750 225	1 684 606	85 657	83 766	1 835 882	1 768 373
	Non-titulaires	150 764	122 638	153 719	125 174	304 483	247 812
	Ouvriers d'État	50 861	49 467	900	867	51 761	50 335
	Militaires et volontaires militaires	350 847	350 847	32	32	350 879	350 879
	Total FPE	2 302 697	2 207 558	240 308	209 840	2 543 005	2 417 398
FPT	Titulaires	933 917	877 131	298 234	280 868	1 232 151	1 157 999
	Non-titulaires	225 931	172 132	99 142	77 523	325 073	249 655
	Assistants maternelles	50 774	50 186	5 223	5 050	55 997	55 235
	Total FPT	1 210 622	1 099 448	402 599	363 440	1 613 221	1 462 889
FPH	Titulaires			779 733	741 070	779 733	741 070
	Non-titulaires			136 862	124 558	136 862	124 558
	Médecins			107 060	78 022	107 060	78 022
	Total FPH			1 023 655	943 649	1 023 655	943 649
3 FP	Titulaires et militaires	3 034 989	2 912 584	1 163 656	1 105 736	4 198 645	4 018 320
	Non-titulaires	376 695	294 769	389 723	327 255	766 418	622 024
	Ouvriers d'État	50 861	49 467	900	867	51 761	50 335
	Assistants maternelles	50 774	50 186	5 223	5 050	55 997	55 235
	Médecins	0	0	107 060	78 022	107 060	78 022
	Total	3 513 319	3 307 006	1 666 562	1 516 930	5 179 881	4 823 936
Emplois aidés (1)	66 048	42 025	58 756	44 412	124 804	86 437	

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

Sources : Insee, Drees, DHOS.

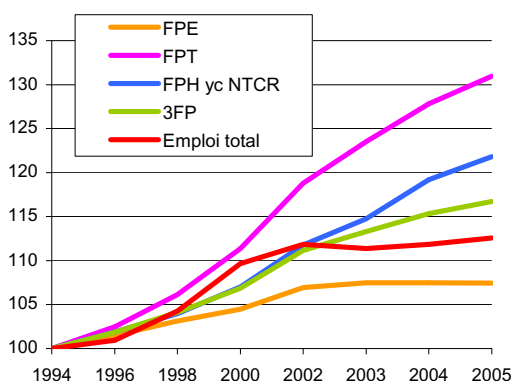
¹ Estimation Insee. Les sources Dares et ministère de l'Éducation nationale évaluent un nombre d'emplois aidés légèrement différent.

L'emploi dans les trois fonctions publiques 1.1

Entre 1994 et 2005, l'emploi public (hors emplois aidés) a augmenté de 17 %, soit + 1,4 % en moyenne annuelle. Dans le même temps, l'emploi salarié total augmentait de 13 %, soit + 1,1 % en moyenne annuelle. La croissance de l'emploi public repose sur celle de la fonction publique territoriale (FPT). La FPT enregistre la plus forte progression des effectifs (+ 2,5 % en moyenne annuelle), suivie de la fonction publique hospitalière ou FPH (+ 1,8 % en moyenne annuelle) et enfin de la fonction publique d'État ou FPE (+ 0,7 % en moyenne annuelle).

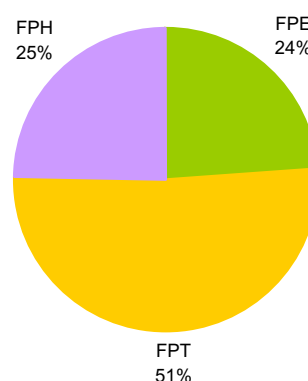
Alors que la FPT représente moins du tiers de l'emploi public en 2005, elle a absorbé à elle seule 51 % des emplois publics créés depuis 1994.

Graphique 1.1-2 : L'évolution des effectifs des trois fonctions publiques depuis 1994



DGAFP, bureau des statistiques, des études et de l'évaluation.
Sources : Insee, Drees.
Champ : Hors emplois aidés, y compris les volontaires militaires

Graphique 1.1-3 : les créations d'emplois depuis 1994



DGAFP, bureau des statistiques, des études et de l'évaluation.
Sources : Insee, Drees.
Champ : Hors emplois aidés, y compris les volontaires militaires

La fonction publique hospitalière constitue 19 % des agents publics en 2005 et a absorbé 25 % du total des emplois créés dans les trois fonctions publiques depuis 1994. La fonction publique de l'État, enfin, a été la moins créatrice d'emplois entre 1994 et 2005. Cette fonction publique n'a créé que 24 % des nouveaux emplois, alors que ce versant de la fonction publique en représente encore la moitié en 2005.

T 1.1-4: Effectifs de la fonction publique de l'État, territoriale et hospitalière par statut au 31 décembre 2005

	Évolution en % entre 1994 et 2005, hors emplois aidés	Évolution en moyenne annuelle entre 1994 et 2005, hors emplois aidés	Entre 2004 et 2005	
			Hors emplois aidés	Y compris emplois aidés
Fonction publique de l'État	7,5	0,7	0,0	-0,3
Fonction publique territoriale	31,0	2,5	2,5	1,6
Fonction publique hospitalière	21,8	1,8	2,2	2,0
Trois fonctions publiques	16,7	1,4	1,2	0,7

DGAFP, bureau des statistiques, des études et de l'évaluation.
Sources : Insee, Drees.
Champ : Y compris les volontaires militaires.

1 Vues d'ensemble

1.1 L'emploi dans les trois fonctions publiques

Sur un an, entre fin 2004 et fin 2005, les effectifs des trois fonctions publiques se sont accrus, hors emplois aidés, de 61 000 personnes (+1,2 %), à un rythme ralenti par rapport à l'année précédente (+1,8 %). En tenant compte des emplois aidés, qui ont diminué de 15 % entre 2004 et 2005, la hausse globale est limitée à 0,7 %.

A l'origine de cette progression globale, figure la hausse des effectifs dans les fonctions publiques territoriale et hospitalière (respectivement de + 2,5 % et + 2,2 %). La croissance des effectifs de la fonction publique d'État est, quant à elle, nulle sur l'année 2005.

En tenant compte des emplois aidés, qui ont diminué de 15 % entre 2004 et 2005, soit 22 900 agents, la hausse globale est limitée à 0,7 %. Ainsi, la progression des effectifs des fonctions publiques territoriale et hospitalière est plus faible (respectivement +1,6 % et +2,0 %) et les effectifs de la fonction publique d'État diminuent, quant à eux, de -0,3 %.

Cette analyse intègre les volontaires militaires qui constituent une catégorie particulière de militaires sous contrat. Le contrat initial est de douze mois, renouvelable quatre fois dans la limite de cinq ans et s'adresse aux jeunes entre 18 et 26 ans. Le volontariat militaire peut constituer un sas d'entrée dans la fonction militaire permettant d'évoluer ensuite vers d'autres types d'engagements (militaire du rang engagé, sous-officier ou officier sous contrat). Le volontariat militaire permet aussi de bénéficier d'aides à la reconversion et à l'insertion professionnelle dans le secteur civil en fin de contrat. Les premiers recrutements ont été réalisés en 1999 mais ils ne sont comptabilisés dans le fichier de paie de l'Insee que depuis 2004. Ils représentent 17 300 personnes en 2005.

1.1.2.1 L'emploi est stable dans la fonction publique de l'État : baisse dans les ministères et hausse dans les établissements publics à caractère administratif

Au 31 décembre 2005, la fonction publique de l'État rémunère, hors emplois aidés, 2,543 millions d'agents : 91 % appartiennent à des ministères (soit 2,303 millions d'agents) et 9 % à des établissements publics nationaux à caractère administratif (soit 240 000 agents).

Depuis 1994, les effectifs de la FPE ont progressé de 7,5 %, soit + 0,7 % en moyenne annuelle. L'essentiel de la progression des effectifs est lié à la croissance des établissements publics administratifs (EPA) auxquels sont transférées des compétences spécifiques.

T 1.1-5: L'évolution des composantes de la fonction publique de l'État depuis 1994

	Évolution 1994-2005 en %		
	2005	Effectifs	ETP
Ministères	2 302 697	4,5	4,7
EPA	240 308	46,7	47,0
Total FPE	2 543 005	7,5	7,4

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

Sources : Insee, Drees.

Champ : Hors emplois aidés, y compris les volontaires militaires

L'emploi dans les trois fonctions publiques 1.1

T 1.1-6: L'évolution des effectifs de la fonction publique de l'État en 2005

	Évolution 2004-2005			
	En variation		En pourcentage	
	Effectifs	ETP	Effectifs	ETP
Ministères	-17 116	-11 891	-0,7	-0,5
<i>dont MI-SE</i>	-9 821	-7 642	-36,7	-35,0
EPA	17 353	16 180	7,8	8,4
<i>dont EPLE</i>	10 466	7 586	26,0	22,7
Total	237	4 290	0,0	0,2

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

Sources : Insee, Drees.

Champ : Hors emplois aidés, y compris les volontaires militaires

Depuis 1994, les effectifs des EPA ont progressé de 46,7 % alors que ceux des ministères n'ont augmenté que de 4,5 %. Ainsi alors qu'ils ne représentaient que 7 % des effectifs de l'État en 1994, ils en représentent 9 % en 2005 et ont contribué pour 38 % à la croissance des effectifs de la FPE.

En 2005, hors emplois aidés, les effectifs de la fonction publique de l'État, ministères et établissements publics administratifs (Epa) réunis, sont stables par rapport à 2004, résultante de deux évolutions contraires :

- € dans les ministères, les effectifs baissent de -0,7 % ;
- € dans les établissements publics, les effectifs progressent de 7,8 %.

Dans les ministères, le non remplacement de 9 800 maîtres d'internat et surveillants d'externat (MI-SE) rémunérés auparavant par l'Éducation nationale et remplacés progressivement par les assistants d'éducation affectés aux budgets des établissements publics locaux d'enseignement (EPL) 1 s'ajoute à la baisse des ouvriers d'État (4 800 agents), principalement des "techniciens à statut ouvrier" et des "ouvriers professionnels de la Défense" employés à la Délégation générale pour l'armement, qui auraient profité du droit d'option qui leur était offert, à savoir la possibilité de passer sous un contrat de droit privé.

Dans les établissements publics, deux mouvements importants de personnels se combinent : d'une part l'embauche des assistants d'éducation dans les EPL (10 200 agents), d'autre part l'augmentation de 4 600 agents non titulaires à l'ANPE, principalement des "conseillers de l'ANPE".

Les missions spécialisées sont accomplies par les établissements publics

Parmi les 2,543 millions d'agents de l'État, plus de 240 000 travaillent dans des établissements publics à caractère administratif (Epa), soit 9,4 % des effectifs.

Compte tenu de leurs missions, certains ministères ont plus que les autres recours à des établissements publics ou opérateurs pour les exercer. Ainsi sur 68 000 agents du ministère de l'emploi et de la solidarité, plus de la moitié travaille dans un établissement public administratif comme l'agence nationale pour l'emploi (25 600 personnes) ou les agences de sécurité sanitaire telles que l'AFSSPS (relative aux produits de santé : 900 personnes). Aux Affaires étrangères, deux tiers des effectifs relèvent du ministère et un tiers des établissements ; à la Culture la répartition est de 60/ 40 % ; à l'Agriculture elle s'établit à 75/25 %. Les ministères civils les plus importants ont une répartition de leurs agents plus proche de la moyenne : 5 % des agents de l'Enseignement scolaire sont rémunérés par des établissements publics ; la proportion est la même à l'Économie et à l'Équipement. Rappelons néanmoins que sont définis comme agents des

1 En 2003, ont été créés, dans le cadre des dispositifs d'aide à l'emploi, des emplois d'assistants d'éducation. Ces assistants d'éducation payés sur le budget des établissements publics locaux d'enseignement (EPL), sont appelés à remplacer progressivement à la fois les maîtres d'internat et surveillants d'externat (MI-SE) et les adjoints d'éducation du programme « nouveaux emplois - nouveaux services » (emplois jeunes). L'instauration de ce dispositif modifie la répartition des effectifs entre l'État et les établissements publics : les maîtres d'internat et les surveillants d'externat figurent au tableau des effectifs de l'État alors que les assistants d'éducation et les adjoints d'éducation sont gérés par les établissements d'enseignement et figurent aux effectifs des EPA.

1 Vues d'ensemble

1.1 L'emploi dans les trois fonctions publiques

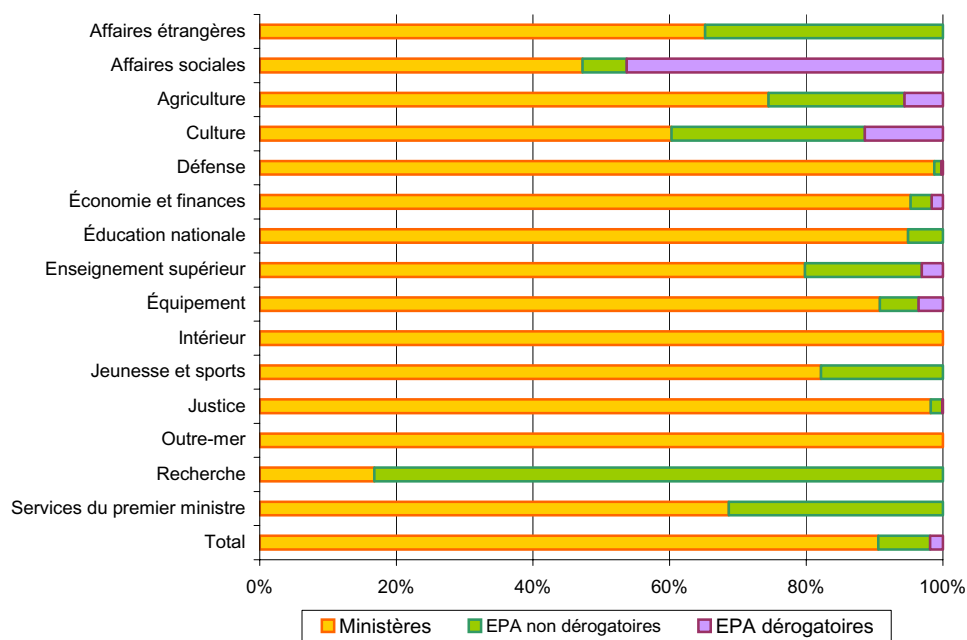
établissements publics nationaux, les personnels rémunérés sur le budget propre de ces établissements (subvention de l'État et ressources propres dans le cadre de conventions). Ceux en fonction dans un établissement public mais rémunérés sur le budget de l'État, comme la plupart des personnels des lycées, collèges, universités, écoles d'ingénieurs et d'architecture, figurent parmi les agents des ministères. Dans ce type d'établissement, restent à la charge du budget propre de l'établissement surtout des non-titulaires ainsi que, dans une proportion bien moindre, des fonctionnaires le plus souvent détachés.

Pour permettre aux établissements publics administratifs de répondre aux besoins particuliers auxquels leurs missions les destinent, il existe des dérogations spécifiques au principe selon lequel les emplois civils permanents de l'État sont occupés par des fonctionnaires. La liste des établissements dans lesquels la spécificité des missions justifie le recrutement de personnels non titulaires ayant une expertise adaptée compte actuellement une cinquantaine d'établissements ou groupes d'établissements². Figurent notamment l'Agence nationale pour l'emploi, les agences de l'eau, les centres régionaux des œuvres universitaires et scolaires, le musée du Louvre, l'Institut géographique national et, de création plus récente, les établissements institués dans le cadre de la politique de sécurité sanitaire (l'Établissement français du sang, l'Agence française de sécurité sanitaire des produits de santé, l'Institut de veille sanitaire, l'Office national d'indemnisation des accidents médicaux, des affections iatrogènes et des infections nosocomiales...). Les agents de ces établissements dits « dérogatoires » relèvent généralement du droit public mais, dans certains cas, le recrutement de personnel de droit privé est autorisé.

20 % des agents des établissements publics administratifs travaillent dans des établissements dérogatoires. Cette proportion s'élève à 28 % pour les seuls non-titulaires. Dans le secteur des Affaires sociales près de 90 % des agents des Epa appartiennent à un Epa dérogatoire : un peu moins de 30 % pour le département ministériel de la Santé et la quasi-totalité pour celui de l'Emploi.

² Liste des établissements publics à caractère administratif annexée au décret n° 84-38 du 18 janvier 1984 pris en application du 2^{ème} alinéa de l'article 3 de la loi n° 84-16 du 11 janvier 1984 et liste des établissements publics à caractère administratif autorisés, par une disposition législative spécifique, à déroger au principe posé à l'article 3 de la loi du 13 juillet 1983.

Graphique 1.1-4 : Répartition des effectifs entre ministères et établissements publics administratifs en 2005



DGAFP, bureau des statistiques, des études et de l'évaluation.
 Source : Insee.
 Champ : Hors emplois aidés, y compris les volontaires militaires.

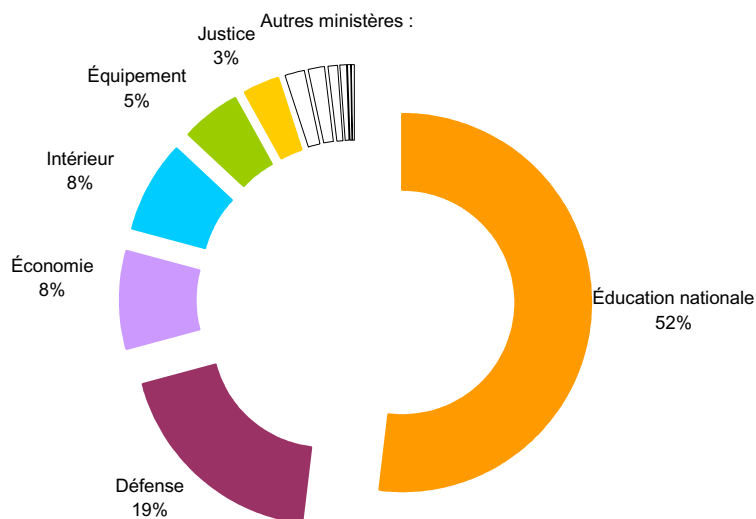
Les effectifs diminuent à l'Économie et à l'Équipement, les missions de sécurité et de justice se sont renforcées en 2005

Plus de la moitié des personnes rémunérées au 31 décembre 2005 par les ministères (administrations centrales et services déconcentrés) travaillent à l'Éducation nationale 18,4 % à la Défense, 8,4 % à l'Économie et 7,7 % à l'Intérieur.

1 Vues d'ensemble

1.1 L'emploi dans les trois fonctions publiques

Graphique 1.1-5 : La répartition des effectifs par ministère en 2005



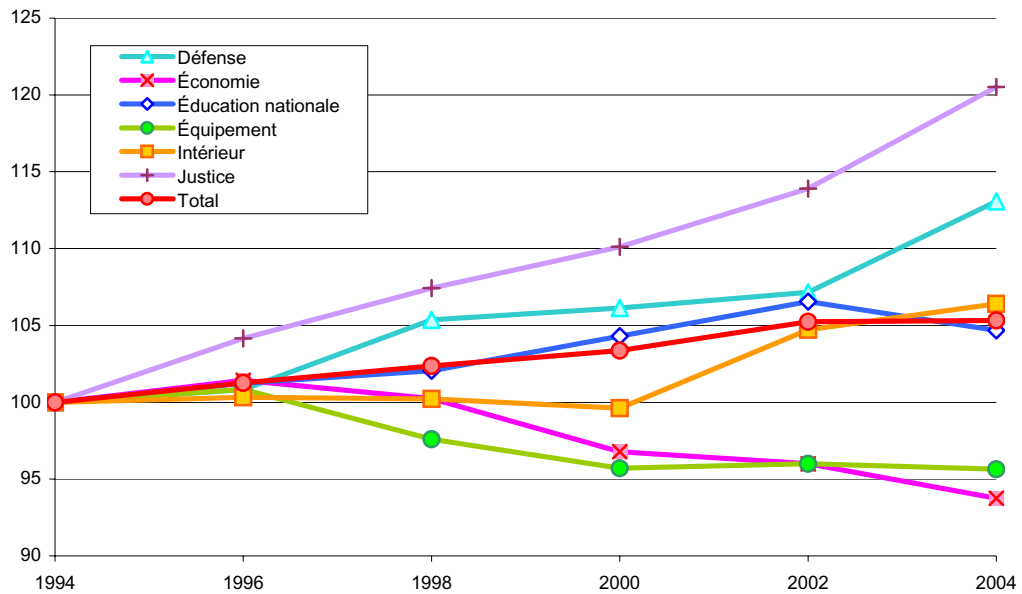
DGAFP, bureau des statistiques, des études et de l'évaluation.

Source : Insee.

Champ : Hors emplois aidés, y compris les volontaires militaires.

En onze ans, les effectifs (hors emplois aidés) ont progressé de 4,5 % avec des évolutions contrastées : recul aux ministères de l'Économie (-6,6 %) et de l'Équipement (-5,3 %), augmentation dans le cadre des missions de sécurité, à l'Intérieur (+6,4 %), à la Justice (+23,6 %) et à la Défense (+8 %).

Graphique 1.1-6 : L'évolution des effectifs des principaux ministères en 2005 - Base 100 au 31 12 1994



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

Source : Insee.

Champ : Hors emplois aidés, y compris les volontaires militaires.

L'Éducation nationale a bénéficié, pour sa part, d'une progression de 3,7 % des effectifs en dix ans. Étant donné le poids de ce ministère dans l'ensemble, son évolution pèse de façon importante sur la dynamique globale, mais de façon différenciée selon les agents concernés. Ainsi, le transfert des personnels de surveillance (MI-SE) aux EPLE a lourdement pesé à la baisse sur l'évolution des effectifs de l'Éducation Nationale, et donc sur l'évolution globale des ministères. Les effectifs de l'Éducation nationale hors MI-SE ont plutôt pesé en sens inverse puisqu'ils ont continué à s'accroître en 2003, puis se sont stabilisés en 2004 et ont commencé à diminuer en 2005.

1 Vues d'ensemble

1.1 L'emploi dans les trois fonctions publiques

T 1.1-7: Les effectifs par ministère depuis 1994

Ministères	1994	2005	Évolution 1994-2005 en %	Évolution 2003-2004 en %	Évolution 2004-2005 en %
Affaires étrangères y c Coopération	19 525	19 049	-2,4	-0,7	-2,0
Affaires sociales	26 188	28 807	10,0	-3,0	1,4
Agriculture	35 513	36 920	4,0	-41,7	-2,1
MI-SE	1 136	287	-74,7	-2,0	-50,1
Hors MI-SE	34 377	36 633	6,6	-0,5	-1,3
Culture	12 045	13 862	15,1	0,5	-0,4
Défense et Anciens combattants	390 655	437 366	12,0	-1,1	-1,0
Économie	207 161	193 449	-6,6	-1,4	-0,4
Éducation et Jeunesse et sports	1 157 611	1 200 873	3,7	-32,1	-0,9
MI-SE	45 585	16 576	-63,6	-0,4	-36,5
Hors MI-SE	1 112 026	1 184 297	6,5	0,2	-0,1
Équipement	120 816	114 417	-5,3	-0,7	-1,0
Intérieur	166 392	176 994	6,4	2,3	0,0
Police nationale	128 504	137 278	6,8	1,1	0,6
Hors Police nationale	37 888	39 716	4,8	6,6	-2,0
Justice	60 695	75 042	23,6	3,6	2,6
Outre-mer	2 938	2 506	-14,7	22,1	-25,1
Services du Premier ministre	2 964	3 412	15,1	-1,6	-3,3
Total	2 202 503	2 302 697	4,5	-0,5	-0,7
Total hors MI-SE Agriculture et Éducation nationale	2 155 782	2 285 834	6,0	0,0	-0,3

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

Source : Insee.

Champ : Hors emplois aidés, y compris les volontaires militaires

1.1.2.2 La fonction publique territoriale, toujours dynamique, ralentit néanmoins

Au 31 décembre 2005, la FPT emploie 1,6 million d'agents sur emploi principal, hors bénéficiaires d'emplois aidés. Les trois quarts travaillent dans les régions, départements et communes, un quart dans les établissements publics administratifs locaux.

Depuis 1994, les effectifs ont progressé de 31 %, soit + 2,5 % en moyenne annuelle. Le développement de certaines missions dévolues aux collectivités territoriales explique cette forte dynamique de l'emploi territorial. Entre 2004 et 2005, la progression reste forte hors emplois aidés mais le rythme ralentit : +2,5 % contre +3,4 % l'année précédente. Les emplois aidés, pour leur part, ont continué de baisser en 2005 de -15 %. Emplois aidés compris, la progression des effectifs de la fonction publique territoriale se poursuit donc, au même rythme que l'année précédente : +1,6 % en 2005 (contre +1,5 % en 2004).

T 1.1-8: Les effectifs de la Fonction publique territoriale depuis 1994

	1994		2005		Évolution 1994-2005 en %	Évolution 2004-2005 en %
	Effectifs	%	Effectifs	%		
Communes	838 786	68	993 905	62	18,5	1,7
Départements	157 646	13	201 601	12	27,9	1,9
Régions	7 146	1	15 116	1	111,5	8,0
Toutes collectivités territoriales, hors Epa	1 003 578	81	1 210 622	75	20,6	1,8
EPCI à fiscalité propre	37 247	3	121 612	8	226,5	9,9
Autres établissements intercommunaux (1)	46 371	4	61 467	4	32,6	5,2
Autres EPA locaux	144 553	12	219 520	14	51,9	1,6
Total EPA	228 171	19	402 599	25	76,4	4,5
Total FPT	1 231 749	100	1 613 221	100	31,0	2,5

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

Source : Insee.

Champ : Hors emplois aidés. Emplois principaux.

(1) En majorité Sivom et Sivu.

Dans les collectivités territoriales stricto sensu (régions, départements, communes), les effectifs, hors emplois aidés, ont augmenté de 21 % depuis 1994. Durant cette période, la part des effectifs des communes a baissé de 6 points, au profit des établissements publics. Les communes restent néanmoins les premiers employeurs, avec 62 % du total des agents en 2005. Les régions ont doublé leurs effectifs mais elles ne représentent toujours que 1 % de l'emploi territorial.

Les effectifs des établissements publics locaux ont augmenté de 5,3 % en moyenne annuelle entre 1994 et 2005. Sur la dernière année, la progression est de 5 % alors que l'ensemble de la FPT progresse de moitié moins. Les établissements publics de coopération intercommunale (EPCI) à fiscalité propre progressent le plus, avec un quadruplement des personnels en onze ans et + 10 % en 2005.

La création des EPCI, avec les transferts de compétences et de personnels des communes, semble toutefois favoriser des économies d'échelle. Une étude de l'Insee met en évidence certains gains de productivité effectués par les communes appartenant à un EPCI (cf. encadré).

Dynamique des emplois dans les communes selon leur appartenance ou non à une communauté

« Entre 1999 et 2004, pour les communes n'ayant jamais appartenu à un EPCI, l'emploi des organismes communaux (communes, centres d'action sociale et caisses des écoles) progresse de 11,7 %, soutenu par les SIVOM (syndicats de communes à vocation multiple) et les SIVU (syndicats de communes à vocation unique) malgré leur faible poids numérique (les effectifs des SIVOM et des SIVU, qui ne représentent que 3,7 % des effectifs totaux en 2004, ont progressé de 27,8 % entre 1999 et 2004). Dans les communes appartenant à un EPCI, quelle que soit la date de création ou d'adhésion, le nombre d'emplois des organismes communaux augmente de 3,4 % seulement ; dans ce cas, la dynamique de l'emploi territorial est principalement le fait des communautés auxquelles ces communes appartiennent (+105,3 %).

Au total, depuis 1999, si l'on agrège l'ensemble des organismes communaux et intercommunaux à champ de compétence comparable, l'évolution des effectifs aura été plus sensible dans les communes isolées (+12,2 %) que dans celles appartenant à une structure intercommunale, quelle que soit la date d'adhésion (+9,2 %). Dans les structures intercommunales anciennes (communautés urbaines et syndicats d'agglomération nouvelle) l'emploi global a cependant peu progressé. Les communautés de communes, en général plus récentes, ayant institué la Taxe Professionnelle Unique, ont vu leurs effectifs croître davantage que les autres.

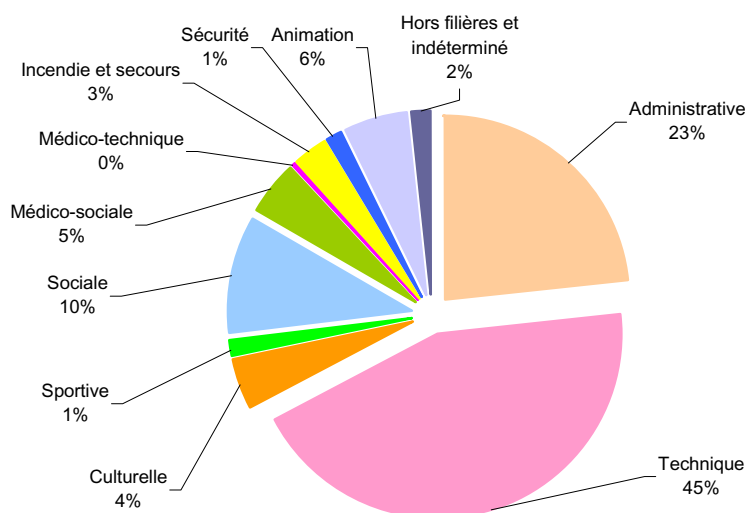
Source : L'emploi dans les collectivités locales au 31 décembre 2004, Frédérique Deschamps et Vincent Loonis, Insee Première, n° 1091, juillet 2006.

1 Vues d'ensemble

1.1 L'emploi dans les trois fonctions publiques

La filière technique représente 44 % des agents des collectivités territoriales, la filière administrative 23 % et la filière sociale 10 %. Les emplois de chacune des filières culturelle, d'animation et médico-sociale constituent un volume compris entre 4 % et 6 % des emplois. La filière animation voit sa part presque doubler en onze ans. Certaines filières relèvent plus spécifiquement de certains types de collectivités. Les fonctions de police relèvent des communes, celles de lutte contre l'incendie des départements. Les métiers de l'animation et de la culture dépendent, pour l'essentiel, des communes ou des établissements intercommunaux ; la filière médico-sociale des communes et des départements. Seules les filières technique et administrative sont présentes dans toutes les collectivités.

Graphique 1.1-7 : Répartition des effectifs de la fonction publique territoriale par filière d'emploi au 31 décembre 2005



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

Source : Insee.

Champ : Hors emplois aidés et assistantes maternelles. Emplois principaux.

1.1.2.3 La croissance de la fonction publique hospitalière est tirée par celle des non-titulaires

Les personnels des hôpitaux et établissements autonomes d'hébergement pour personnes âgées s'élèvent, hors emplois aidés, à 1 024 000 personnes fin 2005 : 94 % travaillent dans les hôpitaux publics et 6 % dans les établissements autonomes pour personnes âgées. Depuis 1994 les effectifs de la FPH ont augmenté, hors emplois aidés, de 21 % soit 1,8 % en moyenne annuelle. Entre 2004 et 2005, les effectifs de la FPH ont progressé de 2,2 %.

Le « personnel non médical » est constitué de titulaires et de non-titulaires. Le « personnel médical » est composé des médecins, pharmaciens et odontologistes (y compris les internes et assimilés) : 107 000 travaillent dans les hôpitaux publics. Cette catégorie est régie par des dispositions statutaires spécifiques, différentes du statut général.

T 1.1-9: Les effectifs de la Fonction publique hospitalière depuis 1994

	1994		2005		Évolution des effectifs totaux 1994-2005 en %	Évolution des effectifs totaux 2004-2005 en %
	Effectifs totaux	Taux de non-titulaires en %	Effectifs totaux	Taux de non-titulaires en %		
Total hôpitaux	801 341	8,1	960 549	12,5	19,9	1,9
Médecins	86 715	-	107 060	-	23,5	1,8
Personnel non médical	714 626	9,0	853 489	14,1	19,4	1,9
Établissement d'hébergement pour personnes âgées	39 165	6,4	63 106	26,2	61,1	6,5
Total fonction publique hospitalière	840 506	8,0	1 023 655	13,4	21,8	2,2

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

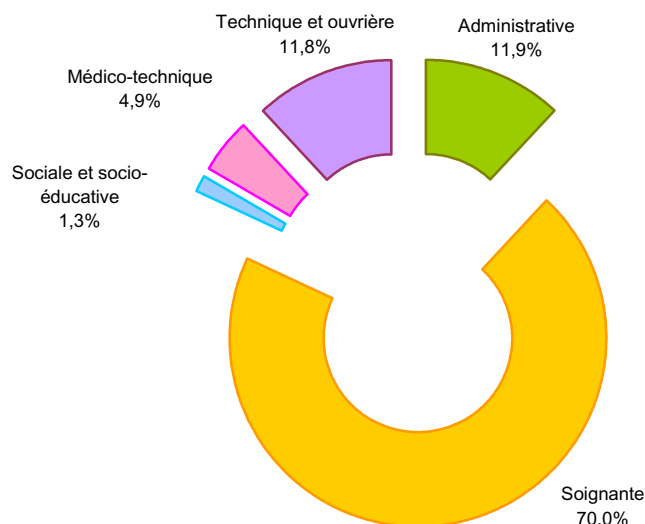
Source : Insee.

Champ : hors emplois aidés, y compris les non-titulaires sur crédits de remplacement.

Entre 1994 et 2005, la part de non-titulaires employés par les hôpitaux et les maisons de retraite publiques est passée de 8 % à 13 % du total des effectifs. Dans les hôpitaux, la proportion de ceux rémunérés sur un emploi permanent est de 51 % en 2005. Les autres sont embauchés sur des crédits de remplacement (voir ci-après).

La filière soignante est logiquement largement majoritaire : elle représente 70 % du personnel non médical des hôpitaux. Dans cette filière, les effectifs les plus nombreux appartiennent aux corps des infirmiers (26 %), des aides soignants (24 %) et des agents de service hospitaliers (11 %). Loin derrière, deux filières occupent une proportion équivalente d'agents : la filière technique et ouvrière et la filière administrative (12 % dans chacune).

Graphique 1.1-8 : La répartition des personnels non médicaux des hôpitaux publics par filière d'emploi au 31 décembre 2005



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

Source : Drees.

Champ : Hors emplois aidés et personnel médical. Hors établissements d'hébergement pour personnes âgées.

1 Vues d'ensemble

1.1 L'emploi dans les trois fonctions publiques

1.1.3 L'emploi des non titulaires évolue au même rythme que l'emploi public depuis 1994

Dans les trois fonctions publiques, le recours aux non-titulaires est stable depuis 1994. On rappellera que cette catégorie de personnel ne comprend pas les ouvriers d'État, les assistantes maternelles de la FPT et les médecins des hôpitaux publics qui constituent des catégories différentes dans ce rapport. En onze ans, l'emploi des trois fonctions publiques s'est accru de 17 %, soit 1,5 % en moyenne annuelle, hors emplois aidés. Les effectifs de non-titulaires ont progressé au même rythme annuel de 1,5%. En 1994 comme en 2005, ceux-ci représentent 15 % de l'emploi public. Cette proportion a baissé dans la FPE et dans la FPT et elle a augmenté dans la FPH.

T 1.1-10: Évolution des non titulaires dans les trois fonctions publiques depuis 1994

	1994		2005		Évolution 1994-2005			Évolution 2004-2005	
	Non-titulaires	% de non-titulaires	Non-titulaires	% de non-titulaires	En effectifs	En %	% en moyenne annuelle	En effectifs	En %
FPE (y compris Epa)	298 583	12,6	304 483	12,0	5 900	2,0	0,2	2 256	0,7
FPT (y compris Epa)	283 062	23,0	325 073	20,2	42 011	14,8	1,3	4 635	1,4
FPH	67 093	8,0	136 862	13,4	69 769	104,0	6,7	5 352	4,1
FPE+FPT+FPH	648 738	14,6	766 418	14,8	117 680	18,1	1,5	12 243	1,6

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

Sources : Insee, Drees.

Champ : hors emplois aidés, y compris les non-titulaires sur crédits de remplacement des hôpitaux publics.

1.1.3.1 La fonction publique territoriale est celle qui emploie le plus de non-titulaires

Le recours aux non-titulaires est à rapprocher de l'absence de cadres d'emplois correspondant à certains besoins de recrutement (informaticiens par exemple). Un agent territorial sur cinq est non titulaire en 2005. Cependant, la création progressive des cadres d'emploi dans la FPT s'est accompagnée d'une diminution de la part de non-titulaires dans l'emploi territorial (23 % en 1994 et 20 % en 2004).

Parallèlement à cette baisse, la part des non-permanents parmi les non-titulaires est en augmentation constante : 34 % fin 1999 ; 39 % fin 2001 et 43 % fin 2003 et 46 % fin 2005 (provisoire)¹. En effet, le recrutement de non-titulaires tient également au fait que, dans certaines filières, le recrutement se pratique essentiellement sur des emplois répondant à des besoins occasionnels ou saisonniers.

¹ Hors assistantes maternelles. Source : synthèse nationale des rapports au CTP sur l'état des collectivités territoriales (publication bi-annuelle).

T 1.1-11: Les non titulaires de la fonction publique territoriale par filière d'emploi au 31 décembre 2005 (en %)

Filière	Poids de la filière dans les effectifs totaux (en %)	% de non-titulaires dans la filière
Administrative	23,3	12,1
Technique	44,0	17,3
Culturelle	4,4	30,4
Sportive	1,3	28,8
Sociale	10,3	23,6
Médico-sociale	4,8	22,0
Médico-technique	0,2	24,3
Incendie et secours	3,0	0,6
Sécurité	1,4	3,2
Animation	5,7	64,2
Hors filières	1,3	92,2
Non déterminée	0,3	98,8
Total (1)	100,0	20,9

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

Sources : Insee, Drees.

Champ : Emplois principaux ; hors bénéficiaires d'emplois aidés et assistantes maternelles.

(1) Les assistantes maternelles, que les conditions statutaires d'emploi placent en dehors de la référence aux filières, n'étant pas comprises dans les effectifs, la proportion de non-titulaires passe de 20,2% du tableau précédent à 20,9 % ici.

Ces emplois non permanents sont nombreux dans la filière animation : 64 % des emplois y sont occupés par des non-titulaires. Les cadres d'emplois d'animateurs et d'agents d'animation, aux taux de non-titulaires les plus élevés, comptent, parmi leurs non-titulaires, le plus d'agents non permanents (jusqu'à 89 %). Néanmoins, ces cadres d'emplois, pour typiques qu'ils soient de ce phénomène, jouent un rôle moins important que celui des agents d'entretien.

T 1.1-12: Les non-titulaires par cadres d'emploi et part de non-permanents dans la fonction publique territoriale (en %)

	Répartition des non-titulaires par cadres d'emplois au 31/12/2005 (1)	Proportion de non-titulaires par cadres d'emplois au 31/12/2005 (1)	Part de non permanents parmi les non-titulaires au 31/12/2000 (2)
Agent d'entretien	27,7	24,1	54
Agent d'animation ou aide-animateur	13,2	66,0	73
Agent social	7,1	48,0	26
Agent administratif	5,9	13,8	63
Assistant d'enseignement artistique	2,1	60,6	13
Attaché	3,6	24,7	6
Agent technique	3,3	7,6	16
Animateur	2,5	65,7	89
Professeur d'enseignement artistique	1,5	44,7	28
Autres cadres d'emplois	33,0	15,2	41
Total	100,0	20,9	47

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

(1) Source : Insee. Champ : emplois principaux ; hors bénéficiaires d'emplois aidés et assistantes maternelles.

(2) Source : CNFPT.

En effet, les agents d'entretien constituent le cadre d'emplois le plus important, tant parmi les titulaires que les non-titulaires. C'est pourquoi la part de 54 % de non-permanents parmi les non-titulaires de ce cadre d'emploi (fin 2000), qui porte sur de gros effectifs, exerce un fort impact sur la part de non permanents de l'ensemble des non-titulaires.

1 Vues d'ensemble

1.1 L'emploi dans les trois fonctions publiques

1.1.3.2 Les hôpitaux locaux ont plus souvent recours aux non-titulaires

La fonction publique hospitalière emploie environ 13 % d'agents non-titulaires. À la différence des deux autres versants de la fonction publique, la part des non-titulaires s'est accrue de 5 points depuis 1994. Sur le seul champ des personnels non médicaux des hôpitaux - pour lequel on dispose d'informations sur la répartition par hôpitaux - leur part s'élève à 14 % en 2005. La répartition entre ceux rémunérés sur emplois permanents et ceux rémunérés sur crédits de remplacement est équilibrée.

T 1.1-13: Taux de non-titulaires dans la fonction publique hospitalière au 31 décembre 2005

	Taux de non-titulaires	
	dont % de non-titulaires sur emplois permanents	dont % de non-titulaires sur crédits de remplacement
Hôpitaux, personnel non médical	14,1	7,3
Total fonction publique hospitalière (1)	13,4	7,7

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

Sources : *Insee, Drees*.

(1) Hôpitaux et établissements d'hébergement pour personnes âgées, tous statuts.

Le recours aux non-titulaires est particulièrement fréquent dans les hôpitaux locaux dans lesquels un quart du personnel (hors médecins) est non-titulaire. Dans ce type d'établissements, les non-titulaires sur crédits de remplacement sont plus nombreux que ceux sur emploi permanent. C'est dans les centres hospitaliers régionaux que la part de non-titulaires est la plus faible.

T 1.1-14: Proportion de non titulaires dans le personnel non médical des hôpitaux selon le type d'établissement au 31 décembre 2004

	Centres hospitaliers régionaux	Centres hospitaliers	Centres hospitaliers spécialisés	Hôpitaux locaux	Autres (1)	Total hôpitaux
Non-titulaires sur emploi permanent	5	8	9	10	13	7
Non-titulaires sur crédits de remplacement	5	7	5	15	6	7
Total non-titulaires	10	16	14	25	19	14
Poids du type d'établissement dans les effectifs du personnel non médical	33	49	11	6	1	100

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

Source : *DHOS enquête SPE 2004*.

Champ : personnel non médical des hôpitaux publics seuls (hors maisons de retraite). Hors emplois aidés.

(1) Ex : syndicats interhospitaliers.

Les filières dans lesquelles les non-titulaires sont le plus présents sont celles des emplois administratifs, techniques et ouvriers, et socio-éducatifs. Dans la filière soignante, la plus importante de la FPH, la part des non-titulaires est relativement faible : on en compte 13 pour 100 soignants.

T 1.1-15: Personnels non médicaux des hôpitaux par filière d'emploi et par statut au 31 décembre 2004

	Poids de la filière dans les effectifs totaux	% de non-titulaires dans la filière	dont non-titulaires sur crédits de remplacement	dont non-titulaires sur emploi permanent
Administrative	11,5	19	11	8
Soignante	70,4	13	6	7
Socio-éducative	1,3	18	12	6
Médico-technique	4,8	10	5	5
Technique et ouvrière	11,9	19	11	8
Total	100,0	14	7	7

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

Source : DHOS enquête SPE 2004.

Champ : personnel non médical des hôpitaux publics seuls (hors maisons de retraite). Hors emplois aidés.

1.1.3.3 La part de non-titulaires dans la fonction publique de l'État est stable

Au sein des ministères, le nombre total de non-titulaires a continué de baisser en 2005, principalement sous l'effet du transfert des personnels de surveillance aux établissements publics locaux d'enseignement (EPL), amorcé en 2003 (voir partie 1.2). Entre 2004 et 2005, la population des non-titulaires a baissé de 8 % (-9 800 personnes ; -7600 ETP). Les postes de 9 800 MI-SE (maîtres d'internat et surveillants d'externat), payés par les ministères de l'Éducation et de l'Agriculture ont été supprimés au bénéfice de 10 200 assistants d'éducation, payés par les EPLE. Cette baisse du nombre de non-titulaires au sein des ministères en 2005 s'explique aussi par la titularisation de 2 500 personnes dans le cadre du plan de résorption de l'emploi précaire¹ dont 2005 est la cinquième et dernière année d'existence.

Sur plus longue période, le recours aux non-titulaires est stable : depuis 1994, leur part dans l'emploi de la fonction publique de l'État (ministères et Epa réunis) varie entre 12 % et 13 % des effectifs.

T 1.1-16: Les non titulaires de la fonction publique de l'État entre 1994 et 2005

	1994			2005			Évolution 1994-2005 en %	
	Non-titulaires	Effectifs totaux	% non-titulaires	Non-titulaires	Effectifs totaux	% non-titulaires	des non-titulaires	de l'ensemble des agents
Ministères	210 019	2 202 503	9,5	150 764	2 302 697	6,5	-28,2	4,5
. Total hors MISE	163 470	2 155 954	7,6	133 836	2 285 769	5,9	-18,1	6,0
. MISE	46 549	46 549	100,0	16 928	16 928	100,0	-63,6	-63,6
EPA nationaux	88 564	163 818	54,1	153 719	240 308	64,0	73,6	46,7
. EPLE	18 348	18 360	99,9	50 538	50 699	99,7	175,4	176,1
. EPA hors EPLE	41 547	115 488	36,0	103 181	189 609	54,4	148,3	64,2
Total fonction publique de l'État	298 583	2 366 321	12,6	304 483	2 543 005	12,0	2,0	7,5

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

Source : Insee.

Champ : hors emplois aidés.

¹ Loi n° 2001-2 du 3 janvier 2001 relative à la résorption de l'emploi précaire et à la modernisation du recrutement dans la fonction publique ainsi qu'au temps de travail dans la fonction publique territoriale.

1 Vues d'ensemble

1.1 L'emploi dans les trois fonctions publiques

La proportion de non-titulaires ne revêt pas la même signification dans les ministères et dans les Epa en raison du mode de comptabilisation des effectifs : les agents, titulaires ou non-titulaires, attribués aux Epa dans ce rapport sont uniquement ceux rémunérés sur le budget propre des établissements. En mode Lolf, il s'agit des personnels des opérateurs de l'État non décomptés dans le plafond d'emplois des ministères de tutelle.

Or, dans certains Epa, les subventions du ministère ou les ressources dégagées par des activités propres alimentent un budget qui finance uniquement du personnel d'appoint, donc, essentiellement, des non-titulaires. C'est notamment le cas des établissements publics à caractère scientifique, culturel ou professionnel (EPSCP : universités, des écoles d'enseignement supérieur...) ou des EPLE. C'est pourquoi dans les EPSCP et dans les EPLE, la part de non-titulaires se trouve surestimée par ce mode de dénombrement des effectifs. La part de non-titulaires dans les EPLE (proche de 100 %) et plus largement dans l'ensemble des Epa (54 % en 1994 ; 64 % en 2005) est à apprécier en tenant compte de ce phénomène « comptable ». L'évolution de la part de non-titulaires ne mesure pas grand-chose de plus que la préférence accrue pour la formule de l'établissement public pour l'exécution de certaines missions.

Cette préférence pour l'Epa s'accompagne, en outre, du développement des Epa « dérogatoires ». Il s'agit d'établissements autorisés à déroger au principe selon lequel les emplois civils permanents de l'État sont occupés par des fonctionnaires. Dans ces Epa « dérogatoires », aux missions particulières, le recrutement de personnels non-titulaires, présentant une expertise spécifique est explicitement prévu. C'est par exemple le cas de l'Agence nationale pour l'emploi, de création ancienne ou de l'AFSSPS (Agence française de sécurité sanitaire des produits de santé) institué plus récemment dans le cadre de la politique de sécurité sanitaire. Les agents de ces établissements dits « dérogatoires » relèvent généralement du droit public mais, dans certains cas, le recrutement de personnel de droit privé est autorisé. Ce type d'établissement a connu un dynamisme fort au cours du temps.

Dans les ministères, on peut dresser une typologie des non-titulaires

Parmi les 304 500 non-titulaires de la FPE, 150 800 sont employés par les ministères fin 2005. Ils sont moins souvent de niveau A que les titulaires (45 % contre 56 %) en raison d'une plus faible fréquence d'enseignants : parmi 100 non-titulaires, on dénombre 21 enseignants *stricto sensu*¹, 27 agents exerçant d'autres métiers de l'enseignement et 52 non-enseignants (ces proportions s'établissent à 47 %, 4 % et 50 % parmi les titulaires). La proportion des agents de niveau B est, pour sa part, plus importante parmi les non-titulaires (28 % contre 14 %) car ce niveau comprend les personnels de surveillance (maîtres d'internat, surveillants d'externat et assistants d'éducation). Au niveau C, enfin, non-titulaires et titulaires sont en proportions équivalentes (27 % contre 30 %).

Une petite moitié de non-titulaires (43 %) relève de catégories très spécifiques. En 2005, 65 000 personnes (50 000 ETP) appartiennent à des catégories d'emplois qui ne peuvent être occupées que par des non-titulaires en raison du caractère particulier des missions accomplies ou en raison de leur caractère non permanent. La dimension particulière des fonctions occupées plaçait ces catégories de non-titulaires hors du champ de la loi de résorption de l'emploi précaire du 3 janvier 2001. Compte tenu du fait que les fonctions sont, dans certaines de ces catégories, exercées à temps incomplet, on observe qu'en moyenne 100 personnes physiques correspondent à 77 équivalents temps plein (ETP).

En croisant définitions juridiques et données statistiques disponibles dans le fichier de paie de 2005, on peut identifier les catégories spécifiques de non-titulaires suivantes :

- **les maîtres d'internat et surveillants d'externat** (MI-SE, 16 700 personnes, 14 000 ETP) ont vocation à être remplacés par les assistants d'éducation depuis l'instauration du dispositif d'aide à l'emploi de 2003². Leur nombre a diminué de 37 % entre 2004 et 2005 mais les 16 700 restants représentent encore à eux seuls 45 % des non-titulaires de niveau B. Leur emploi est exercé parallèlement à la poursuite d'études supérieures ;

¹ Enseignants *stricto sensu* : hors chercheurs, directeurs d'établissement, inspecteurs, personnels d'orientation et de surveillance.

² Loi n° 2003-400 du 30 avril 2003 relative aux assistants d'éducation.

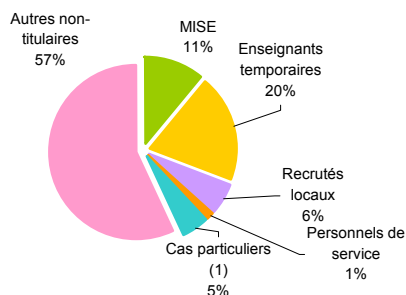
- **les enseignants temporaires et les chercheurs temporaires** (29 800 personnes, 23 600 ETP) représentent 50 % des non-titulaires de niveau A. 10 600 (7 100 ETP) sont allocataires de recherche. Les autres exercent notamment des fonctions d'enseignants associés, d'attachés temporaires d'enseignement et de recherche (ATER), d'assistants hospitalo-universitaires. Ces contrats temporaires sont destinés à des personnes qui préparent des concours dans les corps de l'enseignement ou de la recherche ou à des professionnels extérieurs à l'université qui viennent y enseigner à temps partiel ;

- **les recrutés locaux** (8 900 personnes, 8 100 ETP) sont des personnes recrutées à l'étranger ou dans les territoires d'Outre-mer et dont le contrat est soumis aux dispositions juridiques locales. Ils occupent principalement des emplois de service, de surveillance et d'ouvriers mais les emplois de niveau A ou B représentent tout de même 37 % des recrutés locaux ;

- **les personnels de service** (2 100 personnes, 1 100 ETP) exercent des tâches spécifiques et sont souvent employés à temps incomplet. En raison de ces particularités, ils étaient considérés, avant la jurisprudence Berkani (1998), comme relevant du droit privé. La loi du 12 avril 2000 a donné aux personnels alors en fonction la possibilité d'opter avant fin 2000 pour un contrat de droit public de durée indéterminée ou pour le droit privé. Les nouveaux recrutés bénéficient, pour leur part, d'un contrat de droit public. Les intéressés sont principalement employés par les services déconcentrés de l'Économie et dans les préfectures ;

- **les cas particuliers** (7 500 personnes, 3 200 ETP) concernent des situations plus ponctuelles d'emploi temporaire ou particulier. On citera par exemple les assistants de justice, les académiciens ou les aumôniers des prisons. Cette catégorie comprend également des personnes occupant, au sein de l'État, une activité secondaire. La conversion des effectifs de cette catégorie en ETP (0,4 ETP pour une personne physique) montre bien le caractère accessoire de ces emplois.

Graphique 1.1-9 : Part des différentes catégories de non titulaires au 31 décembre 2005



T 1.1-17: Les différentes catégories de non titulaires au 31 décembre 2005

Catégories spécifiques de non-titulaires	65 018
MISE	16 718
Enseignants temporaires	29 776
Recrutés locaux	8 936
Personnels de service	2 123
Cas particuliers (1)	7 465
Autres non-titulaires	85 746
Total	150 764

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

Source : Insee, exploitation des fichiers de paie.

Champ : hors ouvriers d'État et emplois aidés.

(1) Aumôniers, assistants de justice, académiciens, etc.

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

Source : Insee, exploitation des fichiers de paie.

Champ : hors ouvriers d'État et emplois aidés.

(1) Aumôniers, assistants de justice, académiciens, etc.

1 Vues d'ensemble

1.1 L'emploi dans les trois fonctions publiques

En dehors de ces catégories spécifiques, les autres emplois de non-titulaires (57 %) permettent de faire face à des besoins temporaires de gestion. Ces « autres non-titulaires » représentent 85 700 personnes (74 600 ETP), soit moins de 4 % de l'emploi des ministères. Le plus souvent, ils sont de niveau A (44 %) malgré une « faible » part d'enseignants. Parmi ces « autres non-titulaires », les enseignants stricto sensu représentent en effet 20% des effectifs (à comparer à 47 % pour les titulaires). Aux niveaux B et C on compte, respectivement, 19 % et 38 % de ces « autres non-titulaires ». Un peu plus de la moitié environ d'entre eux ont travaillé 12 mois en 2005 et 63 % ont travaillé 10 mois ou plus.

Une partie de ces « autres non-titulaires » étaient potentiellement éligibles au plan de résorption de l'emploi précaire, parvenu à son terme en 2005. Ce dispositif a permis de titulariser 33 000 personnes.

Jusqu'en juillet 2005, les seuls agents autorisés par la loi à bénéficier de contrats à durée indéterminée étaient ceux recrutés avant juillet 1983 et ceux correspondant à un besoin permanent impliquant un service à temps incomplet. La loi de juillet 2005¹ transposant à la fonction publique française la directive européenne du 28 juin 1999 sur le travail à durée déterminée a ouvert, sous certaines conditions, la possibilité de reconduire les contrats à durée déterminée en contrats à durée indéterminée. Les directions de personnel interrogées par la DGAFP ont déclaré plus de 8 900 bénéficiaires de la loi au 1^{er} octobre 2006.

¹ Loi n° 2005-843 du 26 juillet 2005 portant diverses mesures de transposition du droit communautaire à la fonction publique, chapitre III.

1.1.4 Des structures de qualification différentes dans les trois fonctions publiques

1.1.4.1 La qualification des emplois est plus élevée dans la fonction publique de l'État

La catégorie A est prépondérante dans la fonction publique de l'État en raison du poids des enseignants. La part de cadres y est beaucoup plus forte que dans les deux autres fonctions publiques ou dans le secteur privé : 47 % dans la FPE (52 % hors militaires), 17 % dans la FPH en comptant les médecins, 8 % dans la FPT, 14 % dans le secteur privé. Au final, dans les trois fonctions publiques réunies, près de trois agents sur dix sont en catégorie A.

T 1.1-18: La répartition par catégorie hiérarchique des effectifs des trois fonctions publiques, en %

	Catégorie A		Catégorie B		Catégorie C	
	1994	2005	1994	2005	1994	2005
Fonction publique de l'État (ministères et EPA)	37,2	46,6	32,8	22,5	30,0	30,9
Agents civils	40,4	52,2	27,3	17,2	32,3	30,6
- dont enseignants	69,7	94,0	30,3	6,0	0,0	0,0
- dont non-enseignants	19,3	21,8	25,0	25,4	55,7	52,8
Militaires et volontaires militaires	14,8	11,9	70,5	55,0	14,7	33,1
Fonction publique territoriale	7,8	8,4	12,3	13,7	79,8	77,9
Fonction publique hospitalière	14,6	16,8	36,1	34,9	49,3	48,4
Trois fonctions publiques	24,8	28,8	27,4	22,0	47,8	49,1
dont civils non enseignants	13,7	21,8	22,5	25,4	63,8	52,8

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

Sources : Insee, Drees, DHOS.

Champ : hors bénéficiaires d'emplois aidés. Emplois principaux. Pour la FPH, y compris médecins en catégorie A.

Note de lecture : au 31.12.2005, 52,2% des agents civils de l'État appartiennent à la catégorie A.

Compte tenu de l'importance des effectifs de la catégorie C, en particulier dans la FPT, c'est néanmoins au niveau C qu'on trouve la plus forte proportion d'agents : près d'un agent sur deux dans les trois fonctions publiques réunies. Hors enseignants de l'État, la part de la catégorie C augmente encore pour atteindre 53 % de l'ensemble des agents civils non enseignants des trois fonctions publiques ; les parts des niveaux A et B passent respectivement à 22 % et 25 %. La FPH, dont plus du tiers des agents relèvent de la catégorie B (les infirmiers appartiennent à cette catégorie), contribue beaucoup à l'importance de ce niveau dans l'ensemble de la fonction publique.

1 Vues d'ensemble

1.1 L'emploi dans les trois fonctions publiques

1.1.4.2 Depuis 1994, la part des cadres a beaucoup augmenté dans la fonction publique de l'État...

La part des agents de catégorie A a beaucoup progressé dans les ministères. Entre 1994 et 2005, elle a augmenté de plus de 15 points chez les titulaires, passant ainsi de 41 % à 56 %. Cette évolution est due en grande partie au remplacement du corps des instituteurs, classé en catégorie B jusqu'en 1990, par le corps des professeurs des écoles, classé en A. C'est pourquoi, parallèlement, la catégorie B perd 44 % de ses effectifs en onze ans (-81 % parmi les B enseignants).

T 1.1-19: Les enseignants et non enseignants parmi les titulaires civils des ministères depuis 1994

	Total					Enseignants (1)			Non enseignants				
	A	B	C	A+B+C	% de catégorie A	A	B	A+B	A	B	C	A+B+C	% de catégorie A
1994	664 703	435 282	526 791	1 626 776	40,9	522 821	240 475	763 296	141 882	194 807	526 791	863 480	16,4
2004	959 001	263 053	528 773	1 750 827	54,8	785 684	65 113	850 797	173 317	197 940	528 773	900 030	19,3
2005	983 161	241 960	525 104	1 750 225	56,2	806 433	45 522	851 955	176 728	196 438	525 104	898 270	19,7
Évolution 1994-2005 en %	47,9	-44,4	-0,3	7,6		54,2	-81,1	11,6	24,6	0,8	-0,3	4,0	
Évolution 2004-2005 en %	2,5	-8,0	-0,7	0,0		2,6	-30,1	0,1	2,0	-0,8	-0,7	-0,2	

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

Source : Insee.

Champ : hors bénéficiaires d'emplois aidés. Emplois principaux.

Note de lecture : La part de la catégorie A s'élève au 31.12.2005 à 56,2% des titulaires civils des ministères (hors EPA).

Hors enseignants, la catégorie A représente, à cette même date, 19,7% des agents civils des ministères.

(1) Enseignants *stricto sensu* et élèves enseignants : hors directeurs d'établissement, inspecteurs, personnels d'orientation et de surveillance.

Quant au nombre de cadres A non-enseignants, il a augmenté de 25 % entre 1994 et 2005. Leur part est passée de 16 % des titulaires civils des ministères en 1994 à près de 20 % en 2005. La progression des cadres est surtout marquée chez les personnels non enseignants de l'Éducation nationale, de la Police nationale et dans la magistrature. La progression est presque aussi importante pour l'encadrement supérieur (dit A+¹) que pour les cadres dits « A type » des filières techniques et administratives. Sur la période la plus récente, entre 2004 et 2005, le nombre de cadres non-enseignants augmente encore de 2 % alors que, globalement, les effectifs des ministères sont stables.

¹ En première approche, le niveau A+ correspond au niveau « administrateur civil » au moins.

Les requalifications statutaires et indiciaires chez les corps actifs de la Police nationale et de l'Administration pénitentiaire

Les corps actifs de la Police nationale ont connu une réforme profonde en 2004 et 2005 qui s'est traduite par la refonte complète des trois statuts particuliers concernés : décret n°2004-1439 du 23 décembre 2004 pour le corps d'encadrement et d'application¹, décret n°2005-716 du 29 juin 2005 pour le corps de commandement², décret n°2005-939 du 2 août 2005 pour le corps de conception et de direction³. Cette « réforme des corps et carrières » de la Police nationale comporte notamment le rehaussement des conditions de recrutement des gardiens de la paix et lieutenants de police qui s'accompagne d'une refonte de leur grille indiciaire.

Les gardiens de la paix sont dorénavant recrutés parmi les titulaires du baccalauréat (ou d'un diplôme ou titre classé au moins au niveau IV dans le répertoire national des certifications professionnelles prévu par le décret n°2002-616 du 26 avril 2002). Les lieutenants de police sont quant à eux désormais recrutés parmi les titulaires d'une licence (ou d'un diplôme ou titre équivalent défini par arrêté).

Ainsi si l'on retient le niveau de recrutement pour le classement en catégorie hiérarchique comme cela est généralement le cas, le corps d'encadrement et d'application appartient à la catégorie B et le corps de commandement à la catégorie A. Toutefois, à ce stade, tous les calculs de taux par catégorie hiérarchique présentés dans ce volume « Faits et chiffres » se basent sur une répartition « avant réforme », autrement dit, le corps d'encadrement et d'application est classé dans la catégorie C et le corps de commandement dans la catégorie B (cf. paragraphe suivant pour une estimation de l'impact sur la qualification dans la FPE de la prise en compte de cette réforme).

Les personnels de surveillance de l'administration pénitentiaire ont parallèlement aussi connu une réforme statutaire et indiciaire en 2006 (décret n° 2006-441 du 14 avril 2006). La grille du corps d'encadrement et d'application⁴ du personnel de surveillance de l'administration pénitentiaire ainsi que celle du corps de commandement⁵ du personnel de surveillance de l'administration pénitentiaire ont été alignées sur celles des corps correspondants de la Police nationale. Cependant, contrairement à la Police nationale, le niveau de recrutement n'a pas été relevé et le concours externe reste ouvert aux titulaires d'un diplôme de niveau V (brevet des collèges) pour les surveillants, et aux titulaires d'un diplôme de niveau « Bac +2 » pour les lieutenants pénitentiaires. Avec pour critère de classement le niveau de recrutement de l'agent, les deux corps de l'administration pénitentiaire restent donc respectivement classés en catégories C et B.

1. Le corps d'encadrement et d'application de la police nationale comprend quatre grades : gardien de la paix, brigadier de police, brigadier-chef de police, brigadier-major de police.
2. Le corps de commandement de la police nationale comprend trois grades : lieutenant de police, capitaine de police, commandant de police.
3. Le corps de conception et de direction de la police nationale comprend deux grades : commissaire de police, commissaire divisionnaire de police.
4. Le corps d'encadrement et d'application du personnel de surveillance de l'administration pénitentiaire comprend quatre grades : surveillant et surveillant principal, surveillant brigadier, premier surveillant, major pénitentiaire.
5. Le corps de commandement du personnel de surveillance de l'administration pénitentiaire comprend trois grades : lieutenant pénitentiaire, capitaine pénitentiaire, commandant pénitentiaire.

À ce stade, la répartition par catégorie A, B, C présentée dans les tableaux précédents ne tient pas compte de la « réforme des corps et carrières » de la Police nationale (cf. *encadré précédent*), la convention à retenir pour le classement statistique par catégorie hiérarchique n'étant à ce stade pas complètement, arrêtée. Cependant, le tableau suivant présente l'impact des requalifications opérées à la Police nationale sur la répartition par catégorie hiérarchique des agents de la FPE. Ainsi, en reclassant le corps d'encadrement et d'application en catégorie B et le corps de commandement en catégorie A, la différence de répartition se joue sur la proportion de la catégorie B et celle de la catégorie C : la première augmente de 4 points tandis qu'en contrepartie, la seconde diminue d'autant. Ceci s'explique par l'importance en termes d'effectifs du corps d'encadrement et d'application (ou gradés et gardiens) : près de 104 000 agents au 31 décembre 2005.

1 Vues d'ensemble

1.1 L'emploi dans les trois fonctions publiques

T 1.1-20: Évaluation de l'impact de la réforme statutaire des corps actifs de la Police nationale sur la répartition par catégorie hiérarchique des agents de la FPE

Estimation réalisée à partir des effectifs au 31.12.2005

	Catégorie A	Catégorie B	Catégorie C
Sans prise en compte des requalifications à la Police nationale			
Fonction publique de l'État (ministères et EPA)	46,6%	22,5%	30,9%
dont agents civils	52,2%	17,2%	30,6%
<i>dont non-enseignants</i>	21,8%	25,4%	52,8%
Avec prise en compte des requalifications à la Police nationale			
Fonction publique de l'État (ministères et EPA)	46,9%	26,3%	26,8%
dont agents civils	52,6%	21,7%	25,8%
<i>dont non-enseignants</i>	22,5%	33,0%	44,4%

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

Source : Insee, et traitement statistique DGAFP pour les changements de catégories hiérarchiques à la Police nationale. (passage de la catégorie C à la catégorie B pour le corps d'encadrement et d'application, passage de la catégorie B à la catégorie A pour l'ensemble du corps de commandement)

Champ : hors bénéficiaires d'emplois aidés. Emplois principaux.

1.1.4.3 ...alors qu'elle est stable dans la fonction publique territoriale...

À la différence de la FPE, la structure hiérarchique de la FPT change peu en 11 ans. Les cadres A représentent 7,8 % des effectifs en 1994 contre 8,4 % en 2005.

T 1.1-21: Répartition des effectifs de la fonction publique territoriale par catégorie hiérarchique depuis 1994

	Collectivités territoriales hors Epa			Établissements publics locaux			Total		
	1994	2005	Évolution 1994-2005 (en points)	1994	2005	Évolution 1994-2005 (en points)	1994	2005	Évolution 1994-2005 (en points)
A	8,1	8,2	0,1	6,6	8,8	2,3	7,8	8,4	0,6
B	12,4	13,5	1,2	12,2	14,2	2,0	12,3	13,7	1,4
C	79,5	78,2	-1,3	81,3	77,0	-4,3	79,8	77,9	-1,9
Total	100,0	100,0	-	100,0	100,0	-	100,0	100,0	-

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

Sources : Insee, hors emplois aidés.

Note de lecture : La part de la catégorie A s'élève, au 31.12.2005, à 8,8% des effectifs des établissements publics locaux. Elle a augmenté de 2,3 points entre 1994 et 2005.

Les établissements publics locaux qui se sont développés sur cette période, ont toutefois recruté plus de cadres qu'auparavant. Cependant le niveau C rassemble en 2005 78 % des agents de la FPT (80 % en 1994). Cette caractéristique est en lien direct avec les missions assurées par la FPT : quatre cadres d'emplois appartenant à la catégorie C (agents d'entretien, agents techniques, agents administratifs et adjoints administratifs) réunissent près de la moitié du personnel territorial. La catégorie B représente, pour sa part, 14 % des agents. Sur la période la plus récente, entre 2004 et 2005, la structure de qualification dans la FPT est restée stable.

1.1.4.4 ...et qu'elle progresse ces dernières années dans la fonction publique hospitalière

Compte tenu de l'importance en nombre du corps d'infirmier, la structure hiérarchique de la FPH est caractérisée par une part de la catégorie B plus importante que dans les deux autres fonctions publiques : 35 % (dont les deux tiers d'infirmiers). La catégorie C représente près d'un agent sur deux et regroupe, pour plus de 60 % de ses effectifs, des aides-soignants et des ASHQ (assistants de service hospitalier qualifié). Parmi le personnel non-titulaire, la part de la catégorie C dépasse les deux tiers.

T 1.1-22: La répartition par catégorie hiérarchique des effectifs de la FPH, en %

	Catégorie A	Catégorie B	Catégorie C	Total
Fonction publique hospitalière	16,8	34,9	48,4	100,0
Personnel non médical	6,1	39,4	54,5	100,0
Titulaires	5,7	41,9	52,4	100,0
Non-titulaires	8,7	23,6	67,7	100,0
Médecins	100,0	0,0	0,0	100,0

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

Sources : Insee, Drees, DHOS.

Champ : hors bénéficiaires d'emplois aidés. Emplois principaux.

La fonction publique hospitalière a fait l'objet d'importantes mesures de promotion professionnelle dans le cadre du protocole d'accord du 14 mars 2001. Ces mesures vont, à court et moyen terme, modifier la répartition par catégorie hiérarchique du personnel non médical au profit de la catégorie A. Les décisions conduisant à la requalification en catégorie A de personnels ou de corps classés auparavant en B ont pris effet au 1er janvier 2002 et montent progressivement en charge. La requalification d'une partie du corps d'infirmier de B en A accroît progressivement la part des A, au détriment de la catégorie B.

1 Vues d'ensemble

1.1 L'emploi dans les trois fonctions publiques

1.1.5 La fonction publique est plus présente en Île-de-France qu'en province

Les trois fonctions publiques employaient fin 2005 un million de personnes en Île-de-France, dont plus du tiers à Paris (voir fiches thématiques de la partie 2.1.5). La moitié des agents publics relève de la fonction publique de l'État, un tiers de la fonction publique territoriale et un sur six de la fonction publique hospitalière. L'Île-de-France accueille 23 % des emplois publics civils de métropole. Cette part est très voisine de la répartition observée pour l'emploi privé.

1.1.5.1 Le dynamisme de l'Île-de-France induit des services publics plus développés

T 1.1-23: Répartition Île-de-France/province de chaque fonction publique, au 31-12-2005

	Île-de-France	Province	France métropolitaine
FPE	25%	75%	100%
FPT	23%	77%	100%
FPH	18%	82%	100%
Total 3 fonctions publiques	23%	77%	100%

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

Sources : Insee, Drees, DHOS.

Y compris EPA nationaux et locaux, y compris assistantes maternelles, médecins et non titulaires sur crédits de remplacement des hôpitaux publics.

Emplois principaux. Hors emplois aidés, hors militaires.

La fonction publique est plus présente dans la région capitale qu'en province. En Île-de-France, les trois fonctions publiques emploient fin 2005 87 agents pour 1 000 habitants. Par rapport à la province, c'est 20 agents publics de plus pour 1 000 habitants.

T 1.1-24: Taux d'administration au 31-12-2005 dans les trois fonctions publiques

	Fonction publique d'État, agents civils	Fonction publique territoriale	Fonction publique hospitalière	Total 3 fonctions publiques, agents civils
Province	29,6	22,0	15,2	66,8
Île-de-France	43,6	28,6	14,8	87,0
dont Paris	94,9	37,1	41,9	173,8
dont autres départements d'Île-de-France	31,7	26,6	8,5	66,8
France métropolitaine	32,2	23,2	15,1	70,6

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

Sources : Insee, Drees, DHOS.

Taux d'administration : nombre d'agents de la fonction publique (convertis en équivalents temps plein) pour 1 000 habitants.

Y compris EPA nationaux et locaux, y compris assistantes maternelles, médecins et non titulaires sur crédits de remplacement des hôpitaux publics.

Emplois principaux. Hors emplois aidés, hors militaires.

Ce poids de l'emploi public en Île-de-France résulte essentiellement de la concentration des effectifs de la fonction publique de l'État : 44 agents pour 1 000 habitants, un taux supérieur de 14 points à celui de la province. Mais dans la fonction publique territoriale, la concentration est loin d'être négligeable puisque l'écart entre l'Île-de-France et la province atteint sept points, alors qu'il y a peu d'écart dans la fonction publique hospitalière.

L'administration centrale de l'État, presque totalement située dans cette région, contribue pourtant faiblement à l'importance de la part d'agents publics dans la population : moins de 4 agents pour 1 000 franciliens. Les EPA nationaux, eux aussi massivement localisés en Île-de-France, emploient 7 agents franciliens pour 1 000 habitants.

L'offre importante de services publics en Île-de-France semble liée aux caractéristiques démographiques et sociologiques de la population et à la dimension de pôle national et international de la région. Cette offre se manifeste en particulier par des effectifs importants dans les services déconcentrés des ministères mais aussi par une forte présence de l'administration territoriale. En effet, le dynamisme de la région implique nécessairement davantage de services publics. Le rayonnement national et international de l'Île-de-France conduit la région à accueillir une population de passage pour des déplacements professionnels, touristiques, culturels, sportifs... La fonction publique doit donc se mettre au service d'une population très supérieure à celle des seuls résidents franciliens.

Les spécificités démographiques franciliennes engendrent par ailleurs des besoins en services publics d'aide sociale. La population francilienne est jeune et en âge d'avoir des enfants, ce qui induit des emplois d'aide sociale à l'enfance. De plus, la proportion de la population en zone urbaine sensible est la plus importante de métropole. L'aide aux personnes sans domicile fixe est aussi plus développée.

La concentration s'accroît encore à Paris, par rapport au reste de la région : la capitale rassemble 174 agents publics pour 1 000 résidents. Ce phénomène s'observe dans chacune des trois fonctions publiques, y compris dans l'hospitalière où l'attractivité de la région est portée par Paris et non pas par l'ensemble de la région : 42 agents hospitaliers pour 1 000 habitants à Paris contre 15 en Île-de-France et 15 aussi en province.

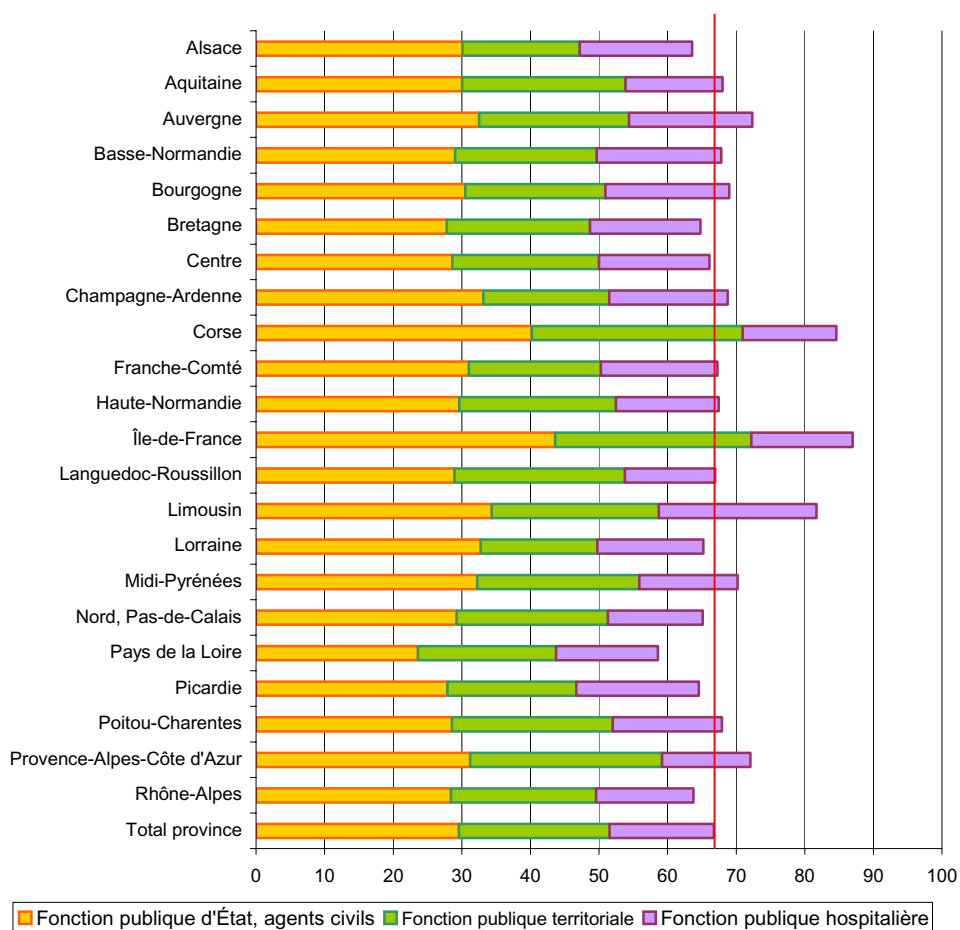
1.1.5.2 Des disparités également en province

Les régions où l'emploi public est globalement le plus présent sont celles où au moins deux des trois fonctions publiques sont elles-mêmes très présentes. C'est notamment le cas de la Corse où les effets d'une fonction publique de l'État et d'une fonction publique territoriale très développées se cumulent. C'est aussi le cas du Limousin et, dans une moindre mesure, de l'Auvergne, où l'importance de la fonction publique hospitalière, associée à une FPE assez forte, tire les taux d'administration globaux au plus haut.

1 Vues d'ensemble

1.1 L'emploi dans les trois fonctions publiques

Graphique 1.1-10 : Taux d'administration par région au 31-12-2005 : nombre d'agents publics civils pour 1 000 habitants



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

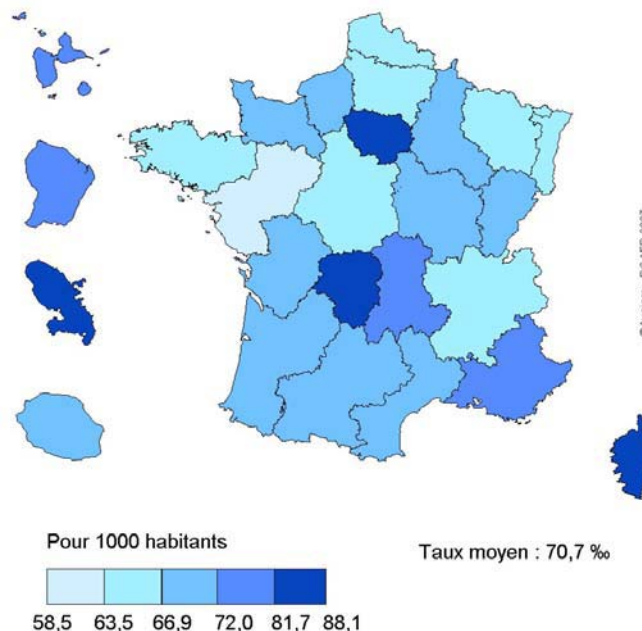
Source : Insee, Drees, DHOS.

Taux d'administration : nombre d'agents de la fonction publique (convertis en équivalents temps plein) pour 1 000 habitants.

Y compris EPA nationaux et locaux, y compris assistantes maternelles, médecins et non titulaires sur crédits de remplacement des hôpitaux publics.

Emplois principaux. Hors emplois aidés, hors militaires.

Figure 1.1-1 : Taux d'administration des trois fonctions publiques



Emploi public, hors militaires, bénéficiaires d'emplois aidés et enseignement privé sous contrat.

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

Source : Insee, Drees, DHOS.

Au sud d'une diagonale allant des Pays de la Loire à Rhône-Alpes, les régions sont plutôt mieux pourvues en agents territoriaux. La Corse est la première région métropolitaine pour son nombre d'agents territoriaux par habitant : 31 %. La région Provence-Alpes-Côte d'Azur en compte 28 %, suivent ensuite le Languedoc-Roussillon et le Limousin avec respectivement 25 et 24 agents territoriaux pour 1 000 habitants.

C'est au nord-est de la France que la présence de la fonction publique territoriale est la plus faible : 17 agents pour 1 000 habitants en Alsace et en Lorraine, 18 en Champagne-Ardenne.

À l'inverse, la FPH est beaucoup moins présente au Sud qu'au Nord. C'est dans la région PACA et le Languedoc-Roussillon que le taux d'administration hospitalière est le plus faible : 13 agents hospitaliers pour 1 000 habitants. En Corse, Rhône-Alpes, Midi-Pyrénées et Aquitaine, on compte 14 agents hospitaliers pour 1 000 habitants. Dans ces régions, l'offre de soins est plutôt fournie par le secteur privé. Mis à part le Nord-Pas de Calais, les autres régions de France sont relativement mieux pourvues en agents publics hospitaliers. Le Limousin, avec 23 agents pour 1 000 habitants est la région française la plus dotée en agents de la FPH.

La localisation des agents de l'État s'inscrit quant à elle le long d'une ligne Nord-Est/Sud-Ouest correspondant aux régions de la France continentale où la densité de population est la plus faible. Les régions du continent les mieux dotées en agents de l'État sont en effet (outre l'Île-de-France qui constitue un cas tout à fait particulier) le Limousin, la Champagne-Ardenne, la Lorraine, l'Auvergne et Midi-Pyrénées (entre 32 et 34 agents de l'État pour 1 000 habitants).

La densité de population, associée au caractère rural et au relief géographique parfois défavorable aux réseaux de transports, joue un rôle primordial dans le maillage du territoire par l'emploi public. La Corse, région montagneuse dont la densité de population est la plus faible de France ajoute sa situation d'insularité à toutes ces caractéristiques et constitue la région de France la plus pourvue en agents de la FPE (40 pour 1 000 habitants) après l'Île-de-France. Dans les régions les moins denses, la recherche de l'égalité de traitement entre les citoyens a pu se traduire par un nombre d'agents publics par habitant plus élevé qu'ailleurs.

1 Vues d'ensemble

1.1 L'emploi dans les trois fonctions publiques

T 1.1-25: Les disparités de taux d'administration, par région et fonction publique, en 2005

Écarts (en points) entre le taux d'administration de la région et celui de province	Fonction publique d'État, agents civils	Fonction publique territoriale	Fonction publique hospitalière	Total 3 fonctions publiques, agents civils
Alsace	0,5	-4,8	1,1	-3,2
Aquitaine	0,5	1,9	-1,1	1,3
Auvergne	3,0	-0,1	2,7	5,6
Basse-Normandie	-0,5	-1,3	2,9	1,1
Bourgogne	0,9	-1,6	2,8	2,2
Bretagne	-1,8	-1,1	0,9	-2,0
Centre	-1,0	-0,6	0,9	-0,7
Champagne-Ardenne	3,6	-3,6	2,0	2,0
Corse	10,7	8,7	-1,5	17,9
Franche-Comté	1,4	-2,7	1,8	0,5
Haute-Normandie	0,1	0,9	-0,2	0,7
Languedoc-Roussillon	-0,7	2,9	-2,1	0,2
Limousin	4,8	2,3	7,8	15,0
Lorraine	3,2	-5,0	0,2	-1,5
Midi-Pyrénées	2,7	1,7	-0,9	3,4
Nord, Pas-de-Calais	-0,3	0,1	-1,4	-1,6
Pays de la Loire	-5,9	-1,8	-0,4	-8,2
Picardie	-1,7	-3,1	2,6	-2,2
Poitou-Charentes	-1,0	1,5	0,7	1,2
Provence-Alpes-Côte d'Azur	1,7	6,0	-2,3	5,3
Rhône-Alpes	-1,1	-0,8	-1,1	-3,0

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

Sources : Insee, Drees, DHOS.

Y compris EPA nationaux et locaux, y compris assistantes maternelles, médecins et non titulaires sur crédits de remplacement des hôpitaux publics.

Emplois principaux. Hors emplois aidés, hors militaires.

Lecture : Dans le Limousin, le taux d'administration (trois fonctions publiques réunies) est de 15 points supérieur au taux observé globalement en province.

Bibliographie :

« L'emploi public en région », Annie Brenot-Ouldali, Données sociales, La société française, Insee-Références, édition 2006.

« La fonction publique plus présente en Île-de-France qu'en province », Stéphane Boucher et Annie Brenot-Ouldali, Point stat, n°9, ministère de la Fonction publique, 2005.

Rapport annuel 2004-2005 de l'Observatoire de l'emploi public, La documentation française, mars 2006.

« L'emploi public est tiré par la fonction publique territoriale », Philippe Reynaud (2003), Économie et Statistique, n° 369-370, pp. 75-92.

1.2 Les flux de personnels dans les trois fonctions publiques

1.2 Les flux de personnels dans les trois fonctions publiques

Nunzia Bounakhla, Christine Gonzalez-Demichel et Salah Idmachiche (DGAFP)¹

La mesure de l'emploi public à une date donnée est à présent bien connue, compte tenu des travaux de clarification des concepts menés depuis la création de l'Observatoire de l'emploi public. Il est désormais indispensable de suivre et d'analyser de manière régulière les flux d'entrées et de sorties des trois fonctions publiques.

Face à la perspective de départs à la retraite massifs et à la recherche d'une plus grande efficacité de la dépense publique, les attentes, importantes en matière d'amélioration de la connaissance, portent sur les champs suivants :

- les départs à la retraite et la population des retraités compte tenu des conséquences financières pour l'État et la société. Du fait de la modification des règles de départ à la retraite, le comportement des agents évolue : il est actuellement difficile de prévoir à moyen terme combien de fonctionnaires vont finalement partir en retraite, à quelle date et avec quelles qualifications.

- les recrutements par la voie traditionnelle des concours et les autres voies de recrutement sans concours et la population des entrants. D'une part, les données sur les concours et autres voies de recrutement ne sont pas connues exhaustivement sur les trois fonctions publiques. D'autre part, les caractéristiques démographiques et sociologiques des nouveaux entrants doivent pouvoir être analysées dans un contexte où l'égalité des chances et la représentativité de la société au sein de la fonction publique font débat.

Cette vue d'ensemble réalise une première mise en regard des flux d'entrées et de sorties dans la fonction publique. Après avoir étudié les concours et recrutements sans concours dans la FPE (et la FPT), elle s'attache à évaluer les flux de départs à la retraite sur les prochaines années, en relation avec les perspectives de plus long terme.

¹ Nunzia Bounakhla et Salah Idmachiche appartiennent au bureau des statistiques, des études et de l'évaluation (DGAFP). Christine Gonzalez-Demichel est chef du bureau des statistiques, des études et de l'évaluation (DGAFP).

1 Vues d'ensemble

1.2 Les flux de personnels dans les trois fonctions publiques

1.2.1 Concours et recrutements sans concours dans la fonction publique de l'État : la baisse se poursuit en 2005

L'accès aux emplois de la fonction publique d'État se fait traditionnellement par :

☒ les concours externes, concours uniques et 3^{ème} concours permettent aux personnes extérieures à l'administration d'intégrer la fonction publique, souvent dès la sortie de leurs études. Ils constituent l'essentiel des recrutements.

☒ les concours internes et examens professionnels constituent les principales voies de promotion interne. En prenant en compte l'expérience professionnelle des agents, elles leur offrent la possibilité d'évoluer dans leur carrière en accédant au corps supérieur (concours interne ou examen professionnel) ou au grade supérieur (examen professionnel).

Cependant la loi a prévu d'autres modes de recrutement en créant des dispositifs nouveaux, ponctuels ou à plus long terme (voir annexe consacrée aux différentes modalités de recrutement) :

☒ la loi de 2001 relative à la résorption de l'emploi précaire a permis entre janvier 2001 et janvier 2006 la titularisation d'agents contractuels et le recrutement de personnes extérieures à l'administration sans concours.

☒ depuis 2005, le PACTE (parcours d'accès aux carrières territoriales hospitalières et de l'état), nouveau dispositif d'insertion (non limité dans la durée), vise à permettre aux jeunes sans diplôme de rejoindre la fonction publique selon une procédure de sélection différente de celle du concours.

Ces nouvelles formes d'accès à la fonction publique, visant à diversifier les recrutements, restent cependant encore minoritaires puisqu'elles ne concernent en 2005 que 8,3 % de l'ensemble des postes offerts.

T 1.2-1: Les concours et recrutements sans concours en 2004 et 2005

	2004			2005		
	Recrutés	En %	Sélectivité	recrutés	En %	Sélectivité
Recrutements externes avec ou sans concours	49 134	67,5	12,9	47 305	70,2	12,3
- Recrutements externes par concours :	46 034	63,2	12,8	44 237	65,6	12,6
<i>Concours externes</i>	43415	59,7	13,1	42 022	62,3	12,6
<i>Concours uniques</i>	1 364	1,8	11,2	1 433	2,1	8,7
<i>3^{ème} concours</i>	1 255	1,7	5,7	782	1,2	3,9
- Recrutements externes sans concours	3 100	4,3	8,6	3 068	4,6	7,8
Recrutements et promotions internes par concours	18 637	25,6	7,5	17 552	26	8,2
Concours internes	15 596	21,4	7,8	13 980	20,7	8,6
Examens professionnels	3 041	4,2	6,0	3 572	5,3	7,0
Titularisations avec ou sans concours	4 996	6,9	3,2	2 469	3,7	3,2
par concours réservés	2 644	3,7	3,1	1 993	3,0	3,3
par examens professionnels	815	1,1	2,5	429	0,6	3,3
sans concours en catégorie C	1 537	2,1	3,6	43	0,10	3,1
titularisation « Le Pors »	-	-	-	4	0,01	1,3
Pacte	-	-	-	72	0,1	1,6
TOTAL des concours et recrutements sans concours (hors obligation d'emploi)	72 767	100,0		67 398	100,0	

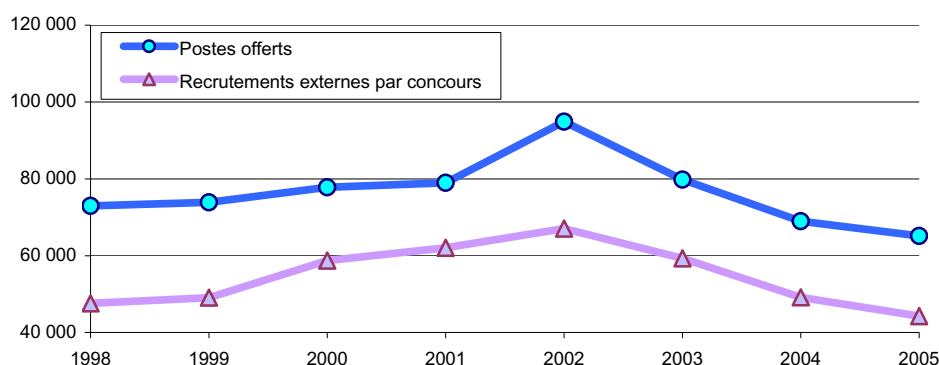
DGAFP, bureau des statistiques, des études et de l'évaluation.

Sources : enquête auprès des directions de personnel.

1.2.1.1 Les postes offerts continuent à baisser dans la fonction publique de l'État en 2005

Après avoir augmenté régulièrement jusqu'à atteindre un pic en 2002, l'offre de postes (concours et recrutements sans concours) baisse pour la 3^{ème} année consécutive dans la fonction publique d'État : -5,5% en 2005, après -13,5 % en 2004 et -16% en 2003. Au final, 67 398 personnes ont été recrutées en 2005 via les concours et recrutements sans concours, soit le nombre le plus faible depuis 7 ans : 70,2 % au titre des recrutements externes (avec ou sans concours), 26,0 % au titre des promotions internes par concours et 3,8 % au titre du dispositif de titularisation et du Pacte.

Graphique 1.2-1 : Recrutements externes par concours et postes offerts aux concours et recrutements sans concours dans la fonction publique d'État



DGAFP, bureau des statistiques, des études et de l'évaluation.
Source : enquête auprès des directions de personnel.

Tous les concours et modes de recrutement sont concernés par cette baisse : -3,7 % pour ce qui concerne les recrutements externes (avec ou sans concours), -5,8 % pour les promotions internes par concours et -50,6 % pour le dispositif de titularisation (arrivé à son terme).

En 2005, les recrutements externes par concours représentent les deux tiers de l'ensemble des offres. Ils concernent pour l'essentiel la catégorie A (73 %) et massivement l'enseignement, tandis que 18 % correspondent à la catégorie C et 9 % seulement à la catégorie B. Ils ont permis de recruter 42 022 personnes en 2005, soit 1 393 de moins que l'année précédente.

Le 3^{ème} concours est ouvert aux personnes ayant déjà une expérience dans le privé ou un mandat électoral. Élargie depuis 2001 à de nombreux corps de la fonction publique de l'État, cette voie d'accès enregistre néanmoins une baisse de 37,7 % avec 782 recrutés. Seul le concours unique se stabilise (après une forte baisse en 2004) avec 1 433 entrants et 69 personnes de plus qu'en 2004.

Pour ce qui concerne les promotions internes via les concours, les évolutions sont contrastées : recul de 10,4 % des admis sur concours interne (13 980 agents promus) ; progression (+ 17,5 %) des agents admis sur examen professionnel (3 572 promus).

Le dispositif de titularisation des personnels en situation précaire (loi n° 2001-2 du 3 janvier 2001) par le moyen de concours réservés, examens professionnels et recrutement sans concours, est arrivé à son terme en 2005. Il ne représente plus que 2 469 titularisations contre 4 996 en 2004, l'essentiel ayant été effectué durant les premières années de la loi. Au total, 33 028 contractuels de la fonction publique ont été titularisés entre 2001 et 2005.

1 Vues d'ensemble

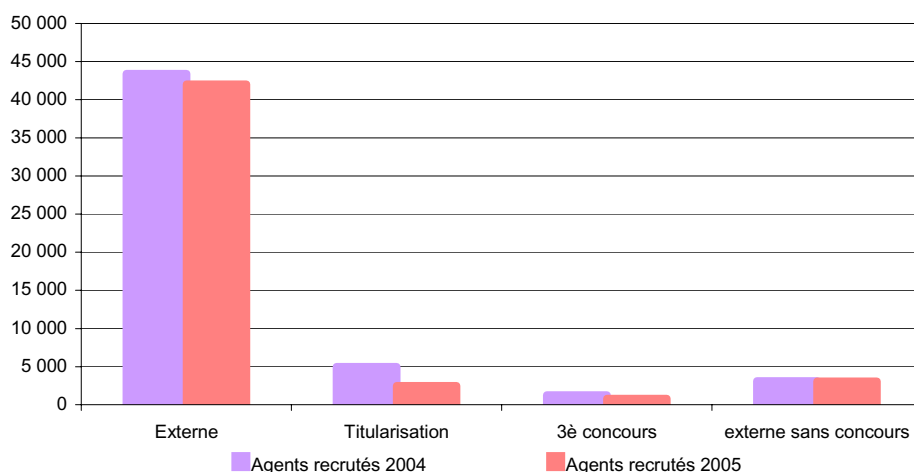
1.2 Les flux de personnels dans les trois fonctions publiques

Pour diversifier les recrutements et permettre aux jeunes sans diplôme de rejoindre la fonction publique la loi de 2001 a mis en place une procédure de recrutement « externe sans concours » qui mène aux emplois de catégorie C, principalement aux emplois d'agent administratif, agent des services techniques ou ouvrier d'entretien et d'accueil. Depuis 2002, 9 317 personnes ont été recrutées de cette manière. En 2005 ce type de recrutement s'est poursuivi et a permis l'entrée de 3 068 personnes, en stabilité par rapport à 2004. Mais cette mesure a pris fin en janvier 2006.

Un nouveau dispositif a pris le relais : le Pacte. Il s'agit d'un recrutement sans concours mais par contrat de droit public, d'une durée d'un à deux ans pendant laquelle une formation en alternance est prévue, qui devrait déboucher à terme sur une titularisation. Les résultats pour l'année 2005 ne sont pas encore significatifs : 72 personnes ont bénéficié de cette nouvelle mesure qui venait d'être lancée (décembre 2005). Les résultats provisoires pour l'année 2006 font état de 600 PACTE.

Enfin, l'accès à l'échelle 3 de rémunération des corps de l'État (catégorie C) se fera sans concours dans les trois fonctions publiques à partir de 2007. Cette voie directe de recrutement s'inscrit dans le cadre du protocole d'accord de janvier 2006 relatif à la promotion professionnelle et à l'amélioration des carrières.

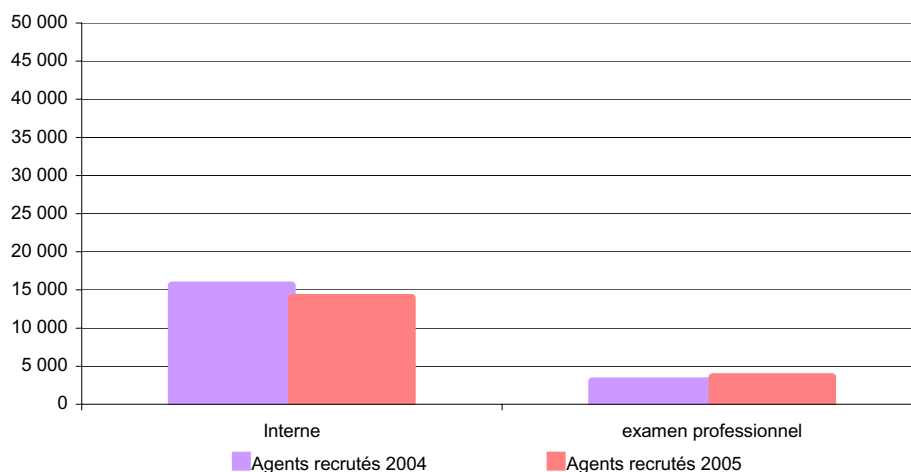
Graphique 1.2-2 : Baisse des recrutements externes (avec et sans concours) en 2005



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

Source : enquête auprès des directions de personnel.

Graphique 1.2-3 : Recul des concours internes et progression des examens professionnels en 2005



DGAFP, bureau des statistiques, des études et de l'évaluation.
 Source : enquête auprès des directions de personnel.

1.2.1.2 La fonction publique de l'État est toujours attractive

L'attractivité de la fonction publique d'État peut se mesurer à la sélectivité des concours et des autres voies de recrutement. Globalement celle-ci reste stable en 2005 avec près de 11 candidats présents pour 1 admis, mais avec des disparités selon les voies d'accès. La baisse du nombre des postes offerts (-5,5 %) est sensiblement la même que celle du nombre des présents aux concours (- 5,2 %).

En 2005 le taux de sélectivité des recrutements par voie externe baisse, alors qu'il augmente pour les promotions internes et parfois de manière significative :

- aux concours externes la sélectivité a diminué de peu (12,6 en 2005 après 13,1 en 2004) mais au 3^{ème} concours la baisse est plus significative (3,9 en 2005 contre 5,7 en 2004), les candidats ayant été moitié moins nombreux à se présenter qu'en 2004. De même le concours unique enregistre une baisse importante de la sélectivité : 9 présents en 2005 (contre 11 en 2004) pour 1 admis.

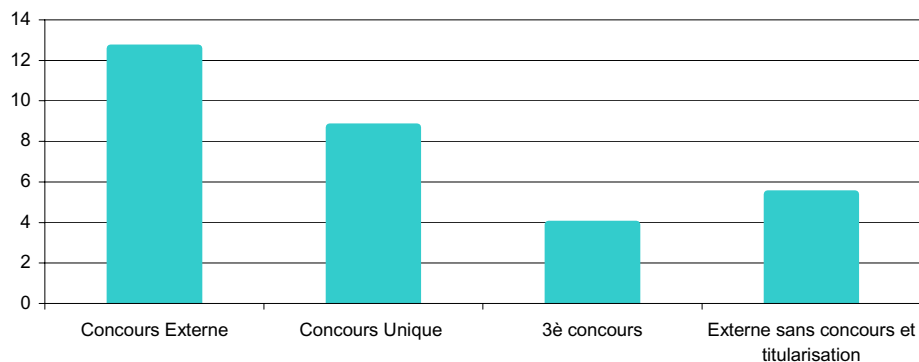
- aux concours internes, ce taux augmente sensiblement avec 9 présents pour 1 admis en 2005 contre 8 seulement en 2004. De même, il progresse aux examens professionnels : 7 en 2005 contre 6 présents par admis en 2004. Ceci montre l'intérêt accru des agents pour une évolution de carrière : tandis que les postes offerts ont diminué, le nombre de participants est resté stable pour le concours interne et a même augmenté pour les examens professionnels.

Enfin, la sélectivité est beaucoup moins forte pour les recrutements sans concours et le dispositif de titularisation, pour lesquels 5 candidats se présentent pour un admis : 7,8 pour les recrutements sans concours et 3,2 pour le dispositif de titularisation.

1 Vues d'ensemble

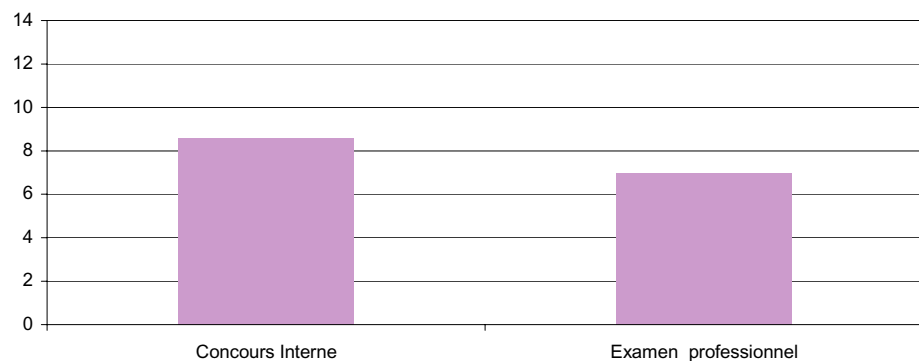
1.2 Les flux de personnels dans les trois fonctions publiques

Graphique 1.2-4 : La sélectivité en 2005 pour différents modes de recrutement externe



DGAFP, bureau des statistiques, des études et de l'évaluation.
Source : enquête auprès des directions de personnel.

Graphique 1.2-5 : La sélectivité en 2005 pour différents modes de recrutement interne



DGAFP, bureau des statistiques, des études et de l'évaluation.
Source : enquête auprès des directions de personnel.

1.2.1.3 Toutes les catégories concernées par la baisse des recrutements

Le recul des recrutements par concours ou sans concours, concerne toutes les catégories, mais avec plus ou moins d'ampleur. En catégorie C, la baisse est la plus marquée (-23 %). A noter que les modes d'entrée sans concours représentent 20 % des recrutements de cette catégorie.

En catégorie B où le nombre total de recrutés est le plus faible, la baisse est de 5 %. Les recrutements en catégorie A ont diminué sensiblement par rapport à 2004 (-1,1 %) mais ils restent les plus nombreux (enseignement compris) et représentent 64 % de l'ensemble.

La sélectivité est moins importante pour les postes de catégorie A (8 présents pour 1 admis) et baisse sensiblement en 2005 (9 présents en 2004). Par contre elle reste beaucoup plus élevée pour les catégories B et C (respectivement 27 et 19 présents).

1.2.1.4 Des candidats surdiplômés

Majoritairement les candidats aux emplois publics sont surdiplômés. Cette situation n'est pas nouvelle et la baisse des postes offerts accentue encore le phénomène. De nombreux jeunes n'hésitent pas à se présenter aux emplois proposés y compris à des postes peu qualifiés. Parmi les recrutés aux concours externes, ils sont 76 % à avoir au moins une licence et 87 % à avoir au moins le baccalauréat.

Les lauréats ont un niveau de diplôme souvent bien plus élevé que le niveau requis, notamment en catégorie C. Aux concours externe, 43 % des recrutés y ont au moins le baccalauréat et 12 % d'entre eux ont au moins une licence. Ils sont encore plus nombreux dans ce cas, si l'on exclut l'éducation nationale. Alors que le niveau de diplôme normalement requis est le brevet des collèges, ils sont moins de 20 % des lauréats à ne posséder que ce diplôme, pour 65 % à avoir au moins le bac et même près de 20 % à avoir au moins le niveau bac +3.

1.2.1.5 Les femmes se présentent nombreuses et réussissent mieux

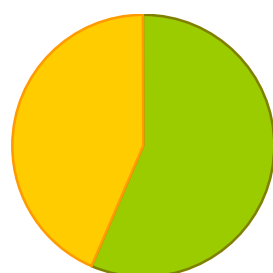
La fonction publique poursuit sa féminisation. En 2005 les femmes se présentent nombreuses aux concours externes (56 %) et réussissent mieux que les hommes (61 %). Ceci est encore plus vrai pour les postes dans l'enseignement où elles représentent 70 % des lauréats.

Globalement, tous types de recrutements confondus (concours externes, internes et autres recrutements sans concours), la part des femmes est plus importante en catégorie A (66 %). Dans la catégorie B elles sont 52 % à réussir, et seulement 35 % en catégorie C.

Par contre dans les recrutements sans concours la tendance s'inverse ; elles sont 73 % recrutées en catégorie B, 78 % en catégorie C et 57 % en catégorie A.

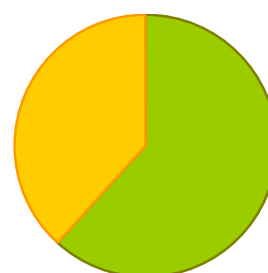
Graphique 1.2-6 : La part des femmes dans les recrutements sur concours externe

Part des femmes sur l'ensemble des candidats présents au concours externe



■ % Femmes ■ % Hommes

Part des femmes sur l'ensemble des candidats recrutés par concours externe



■ % Femmes ■ % Hommes

DGAFF, bureau des statistiques, des études et de l'évaluation.
Source : enquête auprès des directions de personnel.

1 Vues d'ensemble

1.2 Les flux de personnels dans les trois fonctions publiques

1.2.1.6 Les recrutements avec concours et sans concours sont en baisse dans la plupart des ministères, ...

La baisse du nombre de recrutés dans la fonction publique d'État, par concours et sans concours, est inégale selon les ministères. Elle s'établit à 43 % à l'Agriculture et à 40 % au ministère des Affaires sociales. Les ministères de la Justice et de l'Économie ont également réduit leurs recrutements de 26 % et l'Éducation nationale de 7 %.

La fin du processus de titularisation explique en partie ces baisses. À l'Éducation nationale il y a eu 1 474 titularisations de moins d'agents administratifs, professeurs certifiés et de secrétaires administratifs sur un an ; au ministère du travail 116 adjoints administratifs titularisés de moins ; au ministère de l'Agriculture 170 titularisations de moins (secrétaires administratifs, professeurs de lycée agricole, professeurs certifiés), et au ministère de l'Économie 138 titularisations de moins dans les corps de secrétaires administratifs, agents des services techniques, adjoints administratifs et attachés d'administration.

Mais ces ministères ont également recruté moins de personnel en externe. L'éducation nationale a réduit le nombre des professeurs des écoles (-763), des adjoints administratifs (-162) et des ouvriers d'entretien et d'accueil (-863). De même, le ministère de l'économie a diminué le recrutement externe d'agents de constatation (-350) et de recouvrement (-293), ainsi que de contrôleurs (-287) et le ministère de la Justice celui des agents des services techniques et de surveillants de l'administration pénitentiaire (-328).

En interne les secrétaires administratifs scolaires et universitaires sont moins nombreux en 2005 (-89) ainsi que les personnels de direction (-70), à l'Éducation nationale. Le constat est le même à la Justice avec une forte diminution des adjoints administratifs (-829).

...sauf à la Défense et à la Culture.

A l'inverse, d'autres ministères ont augmenté leurs recrutements (concours et sans concours) de manière significative. Si le nombre des titularisations diminue aussi à la Défense, ce ministère a, par ailleurs, réouvert des concours qui n'avaient pas eu lieu en 2004 comme celui d'ouvrier professionnel (concours unique avec 243 recrutés), ingénieur d'étude et de fabrication (concours interne avec 71 recrutés) et un concours de technicien de classe normale et supérieur des études et de fabrication (concours internes avec 73 recrutés). En externe, 313 adjoints administratifs sont entrés par concours soit 280 de plus qu'en 2004, et on note une augmentation importante du nombre des secrétaires et techniciens (+164). Le ministère de la culture a également recruté davantage et notamment 118 agents de surveillance et de magasinage.

Par ailleurs le ministère de la Défense est un des premiers à avoir proposé des contrats « PACTE » (parcours d'accès aux carrières territoriales hospitalières et de l'état) à des jeunes sortis du système scolaire sans diplôme : 72 recrutés en 2005.

Sur l'ensemble des recrutements, avec ou sans concours, les deux tiers ont lieu au ministère de l'éducation nationale, près de 10% au ministère de l'intérieur, et plus de 6 % à l'Économie.

Certains ministères se regroupent pour effectuer leurs recrutements, ce qui conduit à l'organisation de concours interministériels. En 2005, 1 293 personnes ont été recrutées de cette manière. Les concours d'accès aux IRA et à l'ENA en représentent plus de la moitié (768). Les ministères de l'équipement, de la santé et du travail sont les principaux organisateurs en 2005. La part de ce type de concours dans l'ensemble reste la même depuis plusieurs années. La baisse générale des recrutements ne se retrouve pas sur ces concours communs.

1.2.1.7 Recul également des recrutements déconcentrés sauf en région Centre et en Limousin

Les recrutements avec ou sans concours ne se déroulent pas qu'au niveau national. De nombreux postes sont à pourvoir en région ou dans les académies. Ces concours déconcentrés sont organisés principalement par le ministère de l'Éducation nationale, l'Économie, ou l'Intérieur. En 2005 le nombre total de postes offerts dans ce cadre a été de 26 291 (41 % de l'ensemble de l'offre) : 70 % des postes y sont proposés en externe et 22 % en interne. Tous les types de recrutement sont concernés y compris les externes hors concours.

Sans changement par rapport aux autres années, le ministère de l'éducation nationale est le principal organisateur des recrutements au niveau local, pour les académies et établissements d'enseignement. Ainsi les professeurs des écoles ont été 17 730 à réussir un concours déconcentré, les ouvriers d'entretien et d'accueil 2 080, les SASU 590, ou encore les infirmiers 280.

Le ministère de l'intérieur assure également le recrutement pour ses services déconcentrés. Il embauche des gardiens de la paix (1 057) ou des secrétaires de préfecture (211). De même le ministère de l'économie recrute au niveau local des inspecteurs et contrôleurs des impôts.

L'ampleur de la baisse du recrutement en 2005 est la même pour les concours déconcentrés que pour l'ensemble des recrutements (- 7%). Elle est également répartie sur tout le territoire. La région Centre et le Limousin sont les seules à avoir recruté davantage en 2005.

Sur l'ensemble du territoire les régions à forte densité urbaine totalisent le plus grand nombre de recrutés : l'Île-de-France (7 848), la région Rhône-Alpes (2 020), le Nord-Pas-de-Calais (1 571) et la région PACA (1 551). L'Île-de-France regroupe 27 % des postes offerts et seulement 19 % des candidats si bien que le taux de sélectivité est un des plus faibles (6 candidats pour un admis). Le dynamisme du marché du travail francilien est sans doute un facteur explicatif de ce résultat.

A l'inverse, la sélectivité est plus forte dans les provinces où l'offre d'emploi est plus rare, 12,2 en Auvergne ; 10,3 en Languedoc-Roussillon ; 9,2 en Franche-Comté ; 9,2 en Midi-Pyrénées. Elle a été particulièrement forte dans les TOM avec 69 présents pour 1 admis.

L'écart de sélectivité entre l'Île-de-France et la province est beaucoup plus important pour les concours de catégorie B et C hors éducation nationale. Ainsi le Limousin enregistre un taux de sélectivité de 140 présents pour 1 admis, les DOM et les TOM respectivement de 112 et 107, le Languedoc-Roussillon de 78, la Bretagne de 64 et le Centre de 54. C'est encore en Île-de-France que la sélectivité est la plus faible (12,5).

A l'Éducation nationale, les professeurs des écoles sont recrutés par académie. Pour cette catégorie d'emploi la sélectivité varie dans les régions de 3 à 8. Plus faible en Île-de-France en régions Centre et Alsace, elle est la plus élevée en Corse (8,2).

1.2.1.8 Obligation d'emploi en faveur des handicapés : 4 249 nouveaux bénéficiaires dans la fonction publique de l'État en 2004.

Dans la fonction publique de l'État, les nouveaux bénéficiaires de l'obligation d'emploi ont été plus nombreux en 2004 qu'en 2003. Cependant, les deux catégories de bénéficiaires en augmentation sont les accidentés du travail et les agents inaptes ou reclassés. Les recrutements d'agents ayant une reconnaissance Cotorep sont moins nombreux qu'en 2003, notamment les embauches sur contrat donnant lieu à titularisation au bout d'un an. Pour l'ensemble des ministères, 881 contrats ont été signés en 2003 et 758 en 2004. La baisse de ce type de recrutement en 2004 est due à la fin du plan triennal du ministère de la Défense. Au ministère de la Santé, une campagne de recrutements par la voie contractuelle a eu lieu en 2004, et a permis de recruter 104 agents (pour 62 en 2003). Au ministère de l'Écologie, un plan de recrutement a également été mis en place en 2004.

1 Vues d'ensemble

1.2 Les flux de personnels dans les trois fonctions publiques

1.2.2 Les départs à la retraite seront importants dans les prochaines années dans un contexte où l'offre de travail des jeunes devrait être limitée

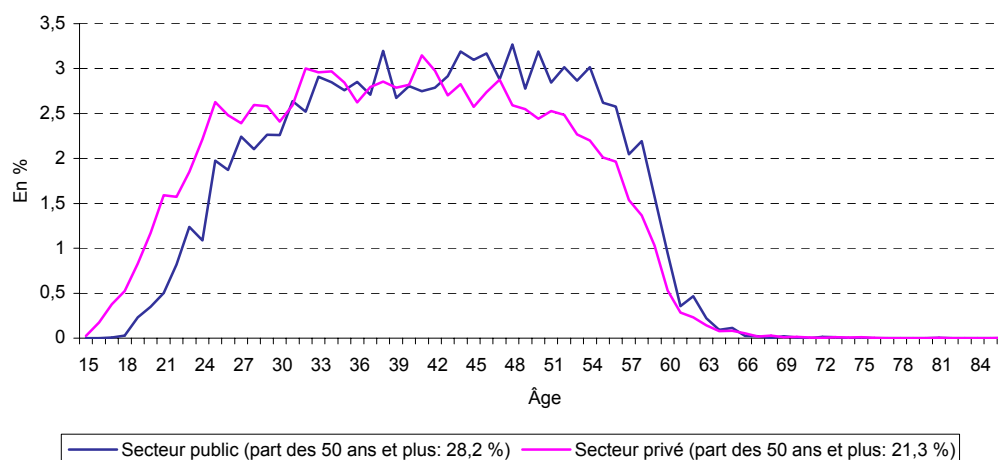
Plus que dans le secteur privé, les fonctions publiques seront confrontées à des départs à la retraite importants dans les cinq prochaines années.

1.2.2.1 Les fonctions publiques ont vieilli...

Dans les fonctions publiques, et plus particulièrement dans la fonction publique de l'État, les recrutements ont été massifs dans les années 70 et ont largement profité aux générations du baby boom. Ils ont en revanche été plus réduits par la suite. La pyramide des âges s'en trouve dès lors déformée avec un poids relatif élevé pour les classes d'âge les plus âgées.

Ainsi, en 2005, alors que la part des 50 ans et plus est de 21 % dans le secteur privé (de 9 % pour les 55 ans et plus), elle atteint 28 % (13 % pour les 55 ans et plus) dans le secteur public.

Graphique 1.2-7 : La pyramide des âges en 2005 des secteurs public et privé

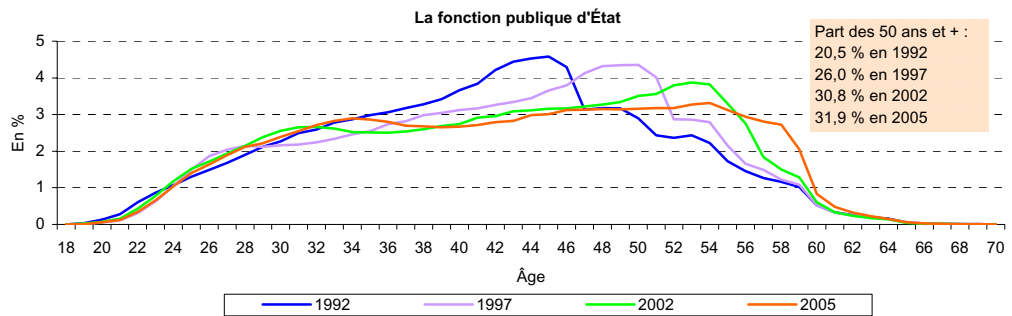


Source : enquête emploi en continu (Insee).
Champ : ensemble des salariés de 15 ans et plus

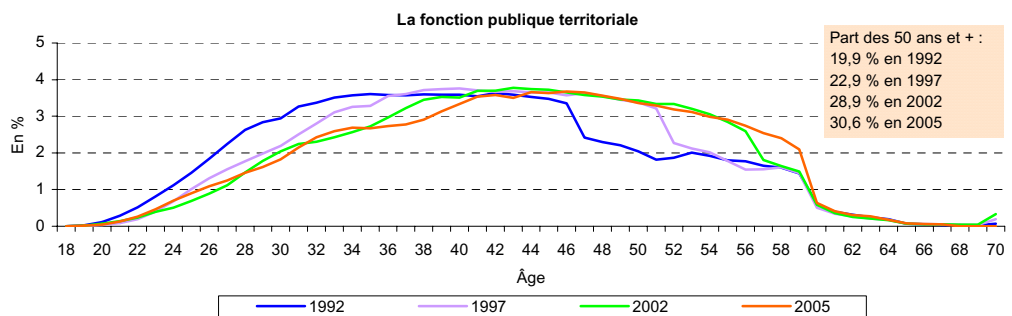
Cette situation est particulièrement marquée pour la fonction publique de l'État, où la part des 50 ans et plus s'est fortement accrue au cours de ces dix dernières années : elle est passée de 20,5 % en 1992 à 31,9 % en 2005. Cela est vrai aussi pour les deux autres fonctions publiques qui ont vu, elles aussi, croître fortement la part des 50 ans et plus : de 19,9 % en 1992 à 30,6 % en 2005 parmi les titulaires de la FPT, et sur la même période de 13,1 % à 26,4 % parmi ceux de la FPH¹.

¹ Titulaires et stagiaires affiliés à la CNRACL au 31 décembre de l'année (source : CNRACL).

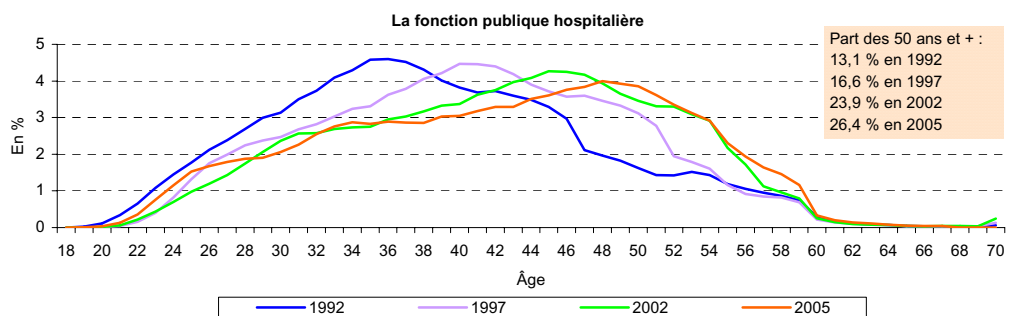
Graphique 1.2-8 : L'évolution de la structure par âge des trois fonctions publiques



Source : Insee - fichier de paye des agents de l'État.



Source : CNRACL - titulaires en activité au 31 décembre de l'année.



Source : CNRACL - titulaires en activité au 31 décembre de l'année.

1 Vues d'ensemble

1.2 Les flux de personnels dans les trois fonctions publiques

1.2.2.2 ... et devraient connaître de nombreux départs à la retraite selon les projections tendanciennes du Cor

Selon les projections réalisées pour le Conseil d'orientation des retraites, après prise en compte de la réforme des retraites ¹, 29 % des fonctionnaires civils de l'État devraient quitter leur fonction d'ici à 2015. Dans les fonctions publiques territoriale et hospitalière, ils devraient être 22 % et 26 % ² (tableau T 1.2-2).

Pour la fonction publique de l'État les départs devraient être importants sur le début de période, puisque plus de 15 % des titulaires civils présents fin 2005 pourraient partir à la retraite d'ici 2011.

T 1.2-2: Les départs à la retraite constatés (Service des pensions) et prévus (Cor) pour les titulaires des trois fonctions publiques d'ici 2015 (avant réforme des retraites 2003 et avec la prise en compte de la réforme)

En milliers	Effectifs 2005 (1)	Départs en retraite (2)						Départs prévus (Cumul)			Taux cumulés de départ par rapport à l'effectif 2005 en %		
		Réalisation				Estimation		2007-2010	2011-2015	2007-2015	2007-2010	2011-2015	2007-2015
		1995	2000	2005	2006	2010	2015						
Avant réforme													
FPE – civils (y compris Défense)	1 842	37	47			69	62	281	322	603	15	17	33
FPT	1 237	16	17			35	39	134	186	321	11	15	26
FPH	907	14	15			28	30	108	146	254	12	16	28
Avec prise en compte de la réforme des retraites de 2003													
FPE – civils (y compris Défense)	1 842	Idem	Idem	56	62	62	55	267	275	543	15	15	29
FPT	1 237	Idem	Idem	21	29	28	31	122	148	270	10	12	22
FPH	907	Idem	Idem	21	24	26	26	105	129	234	12	14	26

Sources : Direction du budget et CNRACL - Estimation du nombre de liquidants à partir de 2006 - Scénario de base du Cor.

Note : l'écart observé pour la FPH entre les effectifs de la CNRACL et de l'OEP tient au fait que des titulaires affiliés à la FPH ne travaillent pas tous dans des EPA de la FPH. Au 31/12/2005, on comptait à la CNRACL 783 590 cotisants FPH et 1 079 052 cotisants FPT.

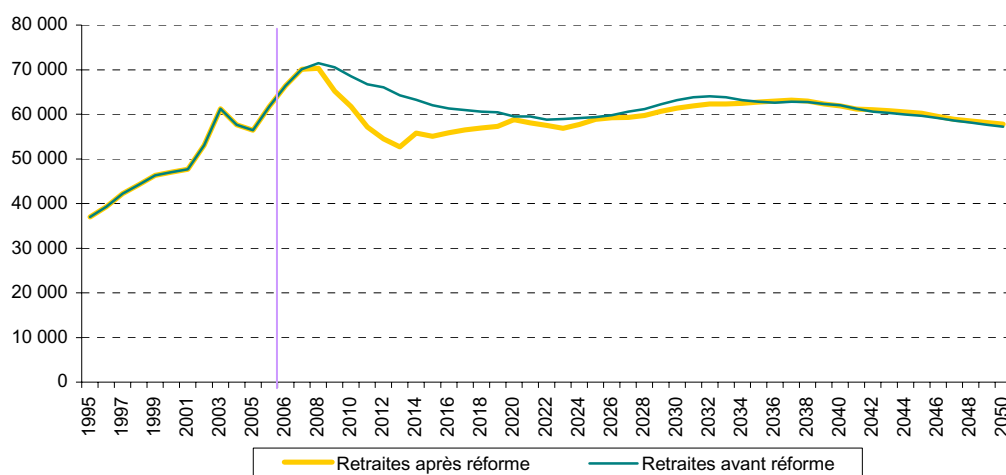
- (1) Pour FPH et FPT : stagiaires et titulaires affiliés à la CNRACL au 31/12/2005, cotisants ou non cotisants à la CNRACL. Pour FPE : fonctionnaires civils hors PTT (y compris ministère de la Défense et établissements publics) cotisants au régime FPE, et de la FPT.
- (2) Estimation avec prise en compte de la réforme des retraites et de la décentralisation hors prise en compte du dispositif carrières longues pour la FPE, avec prise en compte du dispositif pour la FPH et la FPT.

1 La loi du 21 août 2003 sur la réforme des retraites dans la fonction publique prévoit notamment l'allongement de la durée de cotisation nécessaire pour obtenir le pourcentage maximum de la pension (augmentation de 6 mois par an jusqu'en 2008 pour atteindre 160 trimestres, puis augmentation d'un trimestre par an jusqu'en 2012 pour atteindre 164 trimestres, soit 41 annuités). Les estimations dites « prudentes » réalisées dans le cadre des travaux du Cor en 2005 chiffrent le décalage probable à terme de l'âge de départ à la retraite à 2 mois dans le secteur privé et à environ 1 an ½ pour les fonctionnaires civils. L'hypothèse d'un recul d'activité de deux mois pour le secteur privé (recul de 0,6 an pour les hommes et avance de 0,3 an pour les femmes) peut paraître faible mais il faut tenir compte de ce que l'allongement à 40 ans avait déjà été réalisé dans ce secteur depuis 2003 ; les mesures allant dans le sens de l'augmentation de la durée d'activité (allongement de la durée de cotisation à partir de 2008 et surcote) voient, en outre, leurs effets diminués par la portée de la baisse progressive de la décote au régime général. Bénéficiant principalement aux femmes, celle-ci explique pour partie la faiblesse du décalage de 10 % à 5 % dans le régime général.

2 Sans prise en compte de la réforme des retraites, les taux cumulés de départ auraient été, sur la même période, de 36 %, 28 % et 31 %, respectivement pour la FPE, la FPT et la FPH, soit 3 à 4 points supérieurs pour les trois fonctions publiques.

Ces évaluations doivent toutefois être regardées avec prudence. L'impact de la réforme reste encore incertain, les comportements des agents étant toujours aujourd'hui en phase d'ajustement, dans un contexte de montée en charge progressive des dispositifs.

Graphique 1.2-9 : Impact de la réforme des retraites sur l'évolution des départs à la retraite des fonctionnaires civils de la FPE (hors militaires et fonctionnaires PTT)



Source : Projection Direction du budget sous le scénario de base du Cor.

Champ : départs à la retraite des fonctionnaires civils de l'État (y compris ministère de la Défense, et établissements publics, hors militaires et fonctionnaires PTT).

Avec prise en compte de la décentralisation mais hors départs anticipés des carrières longues

1.2.2.3 En 2005 et 2006, les départs à la retraite dans la fonction publique de l'État ont été moins nombreux que prévu...

Le vote de la loi sur les retraites a eu un impact très fort à court terme sur les comportements. L'annonce d'une réforme a en effet incité des agents à anticiper leur âge de départ en 2003, avec pour conséquence mécanique de limiter le nombre de départs en 2004 et peut-être au-delà. Ce phénomène se retrouve aussi dans les deux autres fonctions publiques.

Sur le champ des titulaires civils et militaires y compris les fonctionnaires de la Poste, le service des pensions a comptabilisé les flux des nouveaux retraités civils ayant droits dont la pension a commencé à être payée en 2005 ou en 2006.

En 2005 (hors PTT et carrières longues), 56 600 départs à la retraite ont été constatés chez les agents titulaires civils de l'État avec une progression de 9% en 2006 (61 700 nouveaux départs). Ces chiffres se situent en deçà des projections tendanciennes de départs en retraite publiées par le Cor (avec prise en compte des effets de la réforme des retraites), notamment en 2006.

1 Vues d'ensemble

1.2 Les flux de personnels dans les trois fonctions publiques

T 1.2-3: Départs à la retraite entre 2000 et 2006 des fonctionnaires civils des ministères et des établissements publics (EP)

	2000	2005	2006	Évolution annuelle moyenne (en %) 2000/2006	Évolution 2006/2005 (en %)
Affaires étrangères	143	161	194	5,2	20,5
Emploi et solidarité	484	558	698	6,3	25,1
Agriculture	751	1 014	1 238	8,7	22,1
Culture	158	203	244	7,5	20,2
Défense	867	955	1 294	6,9	35,5
Outre-Mer	6	9	13	13,8	44,4
Économie, Finances et Industrie	4 020	5 271	6 414	8,1	21,7
Éducation nationale	31 462	38 934	41 329	4,7	6,2
Équipement et Logement	1 957	2 964	3 516	10,3	18,6
Intérieur	5 532	5 229	5 279	-0,8	1,0
Justice	1 612	1 272	1 449	-1,8	13,9
Premier ministre	24	27	39	8,4	44,4
Total	47 016	56 597	61 707	4,6	9,0

Source : service des pensions.

Champ : fonctionnaires civils admis à la retraite (y compris les jouissances différées) (hors PTT et carrières longues)

Plusieurs raisons peuvent expliquer ce résultat :

- du fait de sa montée en charge progressive, le dispositif « carrières longues » n'a pas eu d'impact significatif en 2005 et 2006 : les départs pour carrières longues restent peu nombreux ces deux années (respectivement 191 et 2 138), en comparaison avec le succès rencontré par le dispositif chez les salariés du privé. De fait, dans la fonction publique, les règles en vigueur permettent déjà à de nombreux agents de liquider leur retraite avant 60 ans, hors dispositif « carrières longues » : 48 % des ouvertures de droit sont effectuées avant 60 ans, que ce soit au régime des fonctionnaires de l'État ou à la CNRACL¹.

T 1.2-4: Estimation de l'impact du dispositif « carrières longues » sur le nombre de départs à la retraite dans la FPE

	2005		2006			2007	
	Estimation en 2005	Réalisation	Estimation en 2005	Réestimation en 2006	Réalisation	Estimation en 2005	Réestimation en 2006
Civils + PTT hors carrières longues	72 857	70 048	81 912		76 832	87 360	
- Civils hors PTT	58 100	56 597	66 386		61 707	70 136	
- PTT	14 757	13 451	15 526		15 125	17 224	
Carrières longues (civils + PTT)	8 944	191	6 587	2 000	2 138	3 745	3 000
Total civils + PTT (y compris carrières longues)	81 801	70 239	88 499		78 970	91 105	

Sources : Cor, Service des pensions.

Les départs pour carrière longue des titulaires affiliés à la CNRACL s'élèvent à 496 en 2005 et à 4 991 du 01/01/06 au 31/08/06, pour la FPH et la FPT confondues

- en 2006, selon le Service des pensions, un quart des fonctionnaires civils de l'État partant à la retraite ont bénéficié d'une surcote² (21 % en 2005 et 14 % en 2004). Parmi ces bénéficiaires, seulement 3 % n'avaient pas atteint la durée cible à 60 ans, ce qui signifie que la quasi totalité des bénéficiaires de la surcote en 2006 n'a pas eu besoin de reporter son départ pour en bénéficier : 40 % de ces derniers partent en tendanciel au moins un an après 60 ans. A ce stade, **il ne semble pas y avoir d'effet report des agents pour acquérir plus de droits à surcote.**

¹ Source : COR, quatrième rapport, « Retraites : questions et orientations pour 2008 ».

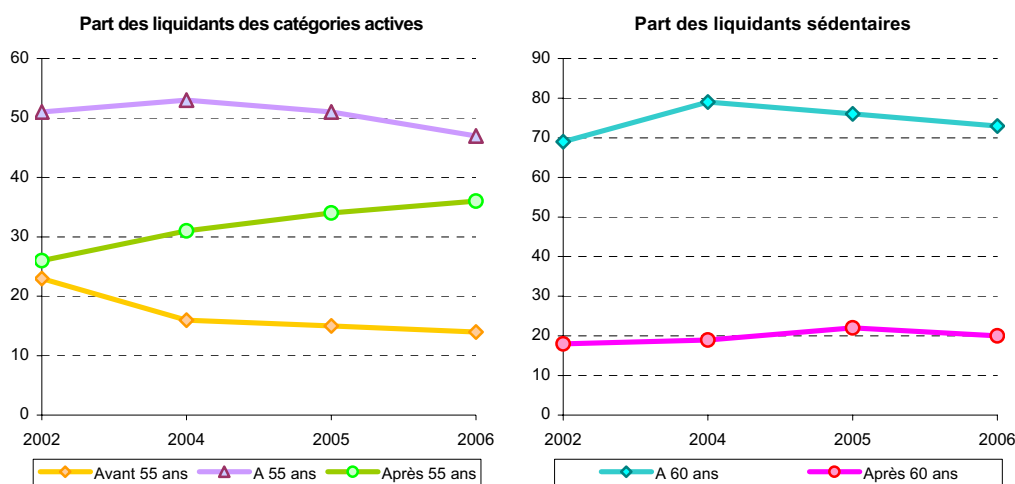
² Trois éléments déterminent les conditions d'attribution d'une surcote : la date (après le 1^{er} janvier 2004), l'âge (après 60 ans) et la durée d'assurance (supérieure à la durée cible). Ainsi, tous les liquidants radiés après 60 ans ayant une durée d'assurance supérieure à la durée cible peuvent bénéficier d'au moins un trimestre de surcote.

Les flux de personnels dans les trois fonctions publiques 1.2

- **les comportements de départ des fonctionnaires civils de l'État appartenant aux catégories actives ont évolué** : ceux-ci diffèrent leur départ d'un peu plus d'un trimestre entre 2004 et 2006, sans qu'à ce stade, il soit possible de distinguer les effets dus aux mesures catégorielles (qui peuvent inciter les agents à différer leurs départs afin que leur pension intègre les revalorisations indiciaires correspondantes) et les effets dus à la réforme des retraites de 2003.

Les agents des catégories actives sont de plus en plus nombreux à partir à la retraite après 55 ans. Cette tendance est plus marquée pour les femmes (+11 points de départ après 55 ans entre 2004 et 2006 contre +7 pour les hommes).

Graphique 1.2-10 : Les parts des liquidants actifs et sédentaires



Source : Service des pensions.

Champ : flux de nouveaux retraités civils ayant droit actifs et sédentaires liquidant pour ancienneté dont la pension a commencé à être payée en 2002, 2004, 2005 ou 2006.

Les fonctionnaires de la FPE partent actuellement 10 mois plus tard qu'en 2003. Depuis 2004, 1^{ère} année de mise en œuvre de la réforme l'âge moyen de départ à la retraite est en progression constante, de même que la durée moyenne des services accomplis (cf. tableau suivant). Cette dernière a progressé de façon significative sur les sept premiers mois de l'année 2006 qui est la première année de mise en œuvre de la décote¹.

Une telle évolution pourrait être le signe d'un effet « décalage » de l'âge de départ à la retraite mais devra être confirmée : en effet, des effets de structure peuvent aussi jouer. A titre d'exemple, la part des agents classés en catégorie « sédentaire » dans le flux de départ est passée de 60 % à 68 % entre 2005 et 2006. Compte tenu des départs plus tardifs de cette catégorie d'agent, cet effet de structure relève mécaniquement l'âge de départ moyen sur l'ensemble des fonctionnaires civils.

¹ Mise en œuvre progressivement depuis le 1^{er} janvier 2006, la décote atteindra 1,25 % par trimestre manquant en 2015. Cependant, outre la durée d'assurance nécessaire pour bénéficier du taux plein, le taux même de la décote comme le nombre maximum de trimestres pris en compte augmentent d'année en année. Mais en 2006, la décote ne s'applique que si la durée d'assurance tous régimes du fonctionnaire est inférieure à 156 trimestres et elle s'annule généralement dès que l'intéressé a accompli un an de service au-delà de son âge d'ouverture des droits à pension.

1 Vues d'ensemble

1.2 Les flux de personnels dans les trois fonctions publiques

Il est toutefois important de noter que parmi les fonctionnaires partis à la retraite entre le 1er janvier 2006 et le 31 juillet 2006, des inégalités fortes existent puisque :

- € 12 % d'entre eux sont partis avec une décote représentant en moyenne un montant de 7,5 euros par mois ;
- € alors qu'à contrario 25 % d'entre eux ont pu bénéficier de la surcote¹ pour un montant mensuel de 77 euros.

T 1.2-5: Indicateurs de l'allongement de la durée de cotisation parmi les fonctionnaires civils de la FPE

Année	Durée moyenne des services effectifs	Âge moyen de départ à la retraite
2001	NC	57 ans 7 mois
2002	32 ans 5 mois	57 ans 8 mois
2003	32 ans 5 mois	57 ans 3 mois
2004	32 ans 10 mois	57 ans 7 mois
2005	32 ans 6 mois	57 ans 8 mois
2006	33 ans	58 ans 1 mois

Source : rapport sur les pensions- annexe au PLF 2007.

1.2.2.4 ...mais se situeraient néanmoins à un niveau élevé au cours des cinq prochaines années

Les comportements des agents de l'État sont aujourd'hui clairement en phase d'ajustement. Et au-delà des réactions d'anticipation aux effets d'annonce (avec la clause de rendez-vous 2008), l'impact de la réforme reste encore incertain à moyen terme.

Pour ce qui concerne la population potentiellement concernée par le dispositif « carrières longues », celle-ci est vraisemblablement faible sur la période. L'entrée dans la fonction publique ne s'effectuant traditionnellement pas aux âges concernés (avant 16 ou 17 ans), le dispositif ne concerne au mieux que les poly-pensionnés ayant effectué la première partie de leur vie active dans le secteur privé avant de rejoindre le secteur public : or, sur l'ensemble des pensions, on observe seulement 30 % de poly-pensionnés². En outre, le dispositif « carrières longues » est mis en œuvre très progressivement : il concernera en pratique les agents âgés de 56 et 57 ans à compter du 1er janvier 2008. Enfin, les personnes concernées ont intérêt à rester en activité une année supplémentaire pour pouvoir accéder à la surcote.

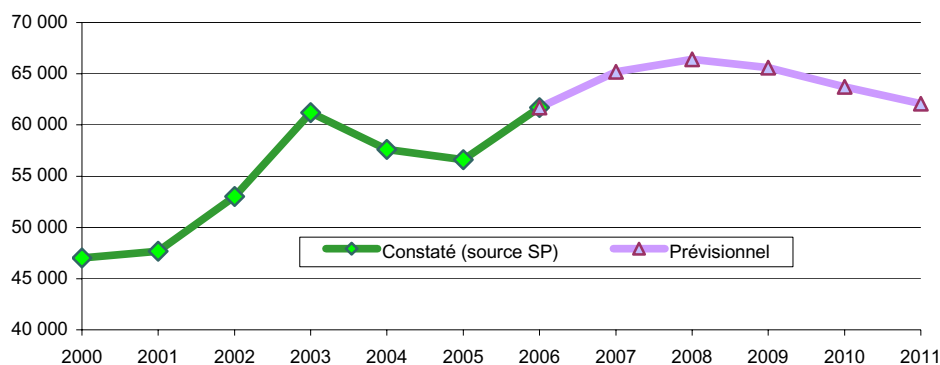
¹ La surcote porte sur les trimestres accomplis à compter du 1^{er} janvier 2004, à la fois au-delà de l'âge de 60 ans et de la durée de cotisation de référence ; elle majore la pension à raison de 0,75 % par trimestre supplémentaire.

² Source : service des pensions

Les flux de personnels dans les trois fonctions publiques 1.2

Dès lors, sur le champ restreint des titulaires civils hors PTT et hors carrières longues, les départs en retraite se stabiliseraient en 2008 et 2009 autour de 66 000 par an, avant une décline prévisible à partir de 2010.

Graphique 1.2-11 : Les départs en retraite constatés et prévus dans la FPE



Sources : DGAFP, Service des pensions.
Champ : Titulaires civils, y compris EP, hors Poste et France Télécom.

Si l'on élargit le champ précédent aux militaires, aux agents non titulaires, aux ouvriers d'État et aux enseignants du privé, aux alentours de 20 000 départs en retraite supplémentaires par an pourraient être attendus sur les cinq ans à venir, avec une tendance également à la baisse.

1.2.2.5 Des tensions sur le marché du travail qui pourraient pénaliser le recrutement

Dans le rapport 2004-2005 de l'OEP un paragraphe avait été consacré aux risques de tensions que pourrait connaître dans les prochaines années le marché du travail (et notamment le marché du travail des cadres) avec les départs massifs à la retraite des générations nombreuses d'après guerre et l'arrivée sur le marché du travail des jeunes générations aux effectifs plus faibles.

De nouvelles projections de l'Insee réalisées à l'été 2006 conduisent à réexaminer ce diagnostic. L'Insee a en effet publié à l'été 2006 de nouvelles projections de la population totale et de la population active à l'horizon 2050 dont les résultats sont sensiblement différents de ceux de 2002 sur lesquels s'étaient appuyés le Cor et la Direction de l'évaluation et la prospective du ministère de l'Éducation nationale pour établir leurs exercices prévisionnels respectivement sur les retraites et le marché du travail.

Alors que, selon le scénario Insee de 2002 -avant réforme des retraites- ou les scénarii du Cor associés -après réforme des retraites- la population active devait atteindre son maximum entre 2005 et 2015 et amorcer par la suite une lente décroissance pour retrouver à l'horizon 2050 des niveaux proches de ceux constatés au début des années 1980, le nouveau scénario Insee de 2006 -après réforme des retraites- ne prévoit aucune baisse de la population active sur l'ensemble de cette période.

Selon ces dernières projections, le nombre d'actifs continuerait de croître jusqu'en 2015 et se maintiendrait ensuite entre 28,2 et 28,5 millions. Les différences entre l'exercice de 2002 et celui de 2006 s'expliquent par une forte révision à la hausse de la population totale¹ et des taux d'activité avec notamment une remontée significative des taux d'activités des seniors suite à la réforme des retraites².

1 Les nouvelles hypothèses démographiques (fécondité à 1,9 enfant, contre 1,8 antérieurement ; solde migratoire de +100 000 personnes par an, contre +50 000 antérieurement) modifient nettement le niveau de la population et notamment celui de la population en âge de travailler.

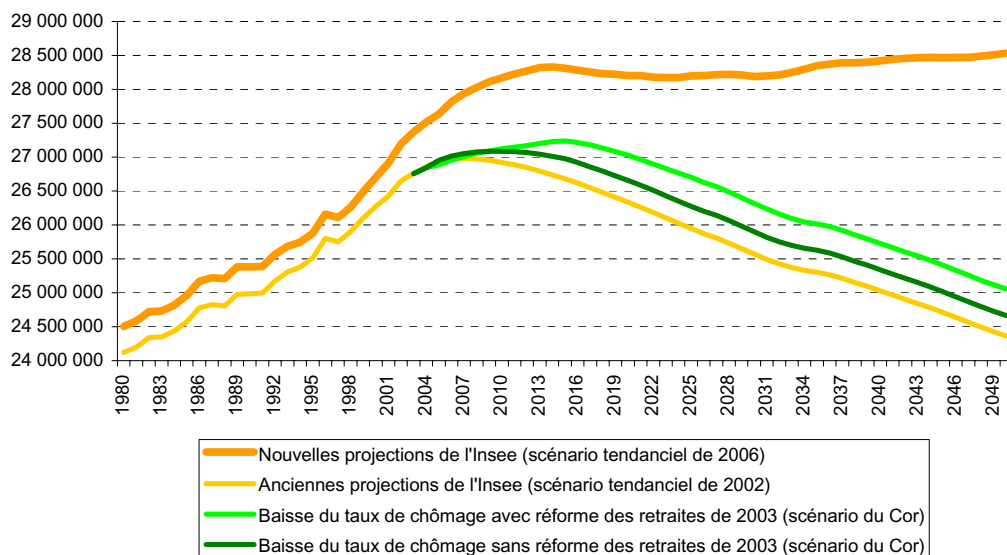
2 Les nouvelles projections de l'Insee intègrent à la fois une révision en niveau et en évolution des taux d'activité. Du fait de la réforme des retraites, l'Insee estime -dans son scénario central- que les seniors resteront en activité entre un et deux ans de plus.

1 Vues d'ensemble

1.2 Les flux de personnels dans les trois fonctions publiques

Le graphique suivant illustre cette révision :

Graphique 1.2-12 : L'évolution de la population active à l'horizon 2050



Sources : Insee et Cor.

Note : les projections de 2002 de l'Insee reposent sur le maintien des tendances passées, à conjoncture et législation de 2002 inchangées.

Les nouvelles projections de 2006 prennent en compte l'actualisation sur les dernières années des tendances passées et donc le nouveau contexte institutionnel.

Notons toutefois que d'ici 2020, horizon généralement retenu pour l'analyse du marché du travail, l'impact de ce nouveau scénario de l'Insee reste faible : le nombre des retraités et les besoins de financement des régimes de retraite ne sont que peu modifiés. Ce n'est en fait qu'à long terme que l'impact de ce nouveau scénario est perceptible.

T 1.2-6: L'effectif de retraités en milliers entre 2005 et 2050

	2005	2020	2050	Évolution 2050/2005 en %
Nouvelles projections : scénario tendanciel Insee	12 974	16 296	20 866	60,8
Nouvelles projections : variante remontée d'activité des seniors deux fois plus faible que dans le scénario tendanciel Insee (1)	12 974	16 550	21 342	64,5
Projections précédentes COR	13 188	16 818	21 764	65,0

Source : Cor.

(1) Le scénario tendanciel Insee table sur un décalage de un à deux ans de l'âge de départ à la retraite du fait de la réforme des retraites, une variante estimant à 50 % l'impact de la réforme, plus proche des hypothèses du Cor, est retenue ici.

Les flux de personnels dans les trois fonctions publiques 1.2

T 1.2-7: Les besoins de financement des régimes de retraite en % du PIB

	2003	2020	2050
Nouvelles projections : variante remontée d'activité des seniors deux fois plus faible que dans le scénario tendanciel Insee (1)	0	-0,7	-1,7
Projections précédentes COR	0	-0,8	-3,1

Source : Cor.

(1) Le scénario tendanciel Insee table sur un décalage de un à deux ans de l'âge de départ à la retraite du fait de la réforme des retraites, une variante estimant à 50 % l'impact de la réforme, plus proche des hypothèses du Cor, est retenue ici.

Son impact précis sur l'offre de travail par qualification n'a pas, à la date de la rédaction de ce rapport, été quantifié. Les évaluations de la direction de l'évaluation et de la prospective du ministère de l'Éducation nationale laissent craindre de fortes tensions sur le marché des jeunes cadres et techniciens (le nombre de jeunes sortant du système éducatif avec un diplôme égal ou supérieur au Bac+2 étant inférieur au besoin de l'économie) et a contrario des risques de chômage pour ceux ayant des diplômes égaux ou inférieurs au Baccalauréat, à l'horizon 2015.

T 1.2-8: La répartition par niveau de diplôme des recrutements de jeunes sortant du système éducatif

Scénario macroéconomique à 2 %, retraite à 60 ans (décalage de 2 ans), hypothèse raisonnée sur la correspondance catégorie professionnelle-diplôme

(Effectifs en milliers)	Besoins de jeunes sortant du système éducatif moyenne annuelle 2002-2015		Jeunes sortant du système éducatif en 2010 en activité trois ans après leur sortie (1)	
	Effectifs	%	Effectifs	%
Bac +3 et plus	150	24,2	141	20,5
Bac +2	130	20,9	120	17,4
Baccalauréat	148	23,9	428	62,1
CAP, BEP	85	13,7		
BEPC ou aucun diplôme	107	17,3		
	620	100,0	689	100,0

Source : DEP ministère de l'Éducation nationale, "Prospective emploi-formation" Éducation & formations, n°68, mai 2004.

(1) Estimation OEP à partir des prévisions de sorties DEP en 2010 et des taux d'activité Céreq génération 2001.

Il n'est pas sûr que les nouvelles projections de l'Insee modifient sensiblement ce résultat de moyen terme. Ce n'est en fait qu'au-delà de 2015 que les évolutions de population active se différencient nettement de celles projetées antérieurement, avant 2015 l'écart correspond en grande partie à la révision en niveau des taux d'activité.

Dans un tel contexte, les fonctions publiques, qui connaîtront plus de départs à la retraite que le secteur privé, pourraient être confrontées à des difficultés de recrutement, notamment la fonction publique de l'État qui fait plus appel que les deux autres à des agents de catégorie A de niveau BAC+2 (73 % de ses recrutements externes en 2005). La fonction publique absorbe chaque année un diplômé du supérieur sur trois alors que ses effectifs représentent un cinquième de l'emploi total.

Les trois fonctions publiques risquent donc d'être confrontées à un double défi : trouver les compétences dont elles ont besoin sans toutefois pénaliser le marché du travail, notamment le marché du travail des cadres. Les scénarios retenus en matière de taux de remplacement des départs à la retraite à venir auront un impact évident en la matière.

1 Vues d'ensemble

1.2 Les flux de personnels dans les trois fonctions publiques

Bibliographie :

- « Retraites: questions et orientations pour 2008 », Conseil d'Orientation des Retraites, 4e rapport, janvier 2007.
- Rapport « Les métiers en 2015 » (2007) Centre d'analyse stratégique et DARES
- « Retraites: perspectives 2020 et 2050 », Cor, 3e rapport, mars 2006.
- « Guide pratique des retraites dans les trois fonctions publiques », Guislaine Lobry et Nicolas Neiertz, Ed. Berger-Levrault, 2005.
- Rapports annuels d'activité du Services des pensions.
- Perspectives à moyen terme de l'emploi dans la Fonction publique de l'État et conséquences sur le marché du travail (2000) R. Mahieu G. Mourre et T. Pellé dans Pisani-Ferry J, « Plein emploi », Conseil d'analyse économique, 12/2000
- « Les recrutements dans la fonction publique de l'État en 2004 » Nunzia Bounakhla, Point Stat n° 10-2006.
- « Concours de recrutement de professeurs des écoles Session 2005, Note d'information n°06.20 Juin 2006 » du ministère de l'éducation nationale de l'enseignement supérieur et de la recherche.
- «L'emploi des travailleurs handicapés dans les établissements de 20 salariés et plus : bilan de l'année 2004» n° 01.1, premières information et premières synthèses, Selma Amira et Gilbert de Stefano, Dares, janvier 2007.
- «Synthèse des résultats des bilans sociaux 2003» n° 51, bulletin d'informations statistiques de la DGCL, avril 2006.
- «Rapport sur l'exécution de la Loi n° 87-517 du 10 juillet 1987 dans la fonction publique hospitalière», Chantal Roquet, DHOS, novembre 2004.

1.2.3 Annexe 1 : Les différentes modalités de recrutement

Bernard Amat (DGAFP)¹

Le statut général des fonctionnaires définit le concours comme mode de recrutement de droit commun (art. 16 de la loi du 13 juillet 1983). Les titres II, III et IV applicables respectivement aux trois versants de la fonction publique (État, territoriale et hospitalière) dans la rédaction issue de la loi n° 2001-2 du 3 janvier 2001 ont été modifiés dans leurs dispositions relatives aux recrutements. Une nouvelle voie de recrutement qualifiée de troisième voie, pour l'accès à certains corps, a été introduite. Ces concours sont réservés aux candidats justifiant de l'exercice pendant une durée déterminée d'une ou plusieurs activités professionnelles, d'un ou de plusieurs mandats de membre d'une assemblée élue d'une collectivité territoriale ou d'une ou de plusieurs activités en qualité de responsable, y compris bénévole, d'une association.

Pour le recrutement des fonctionnaires de l'État, l'article 19 de la loi du 11 janvier 1984 (titre II du statut général des fonctionnaires) prévoit de surcroît que la sélection peut être faite par le biais de concours sur épreuves, sur titres ou sur titres et travaux, éventuellement complétés d'épreuves. Des dispositions analogues sont mentionnées pour le recrutement des fonctionnaires territoriaux à l'article 36 de la loi du 26 janvier 1984 aux termes duquel, les statuts particuliers fixent la nature de ces concours qui peuvent être organisés soit sur épreuves, soit sur titres pour l'accès à des cadres d'emplois, emplois ou corps lorsque les emplois en cause nécessitent une expérience ou une formation préalable. Les concours sur titres peuvent comporter une ou plusieurs épreuves.

Cependant, la loi peut prévoir d'autres modes de recrutement aux emplois publics. Le plus ancien des dispositifs dérogeant au droit commun concerne la législation sur les emplois réservés aux anciens combattants et victimes de guerre. Cette procédure concerne essentiellement la reconversion des militaires à la vie civile. Par ailleurs, le statut général prévoit aussi la possibilité de recruter par contrat des personnes bénéficiaires de l'obligation d'emploi instituée par l'article L. 323-1 du code du travail (travailleurs handicapés par exemple). Cette obligation d'emploi est prévue aux articles 27, 38 et 27 des titres II, III et IV du statut général des fonctionnaires applicables respectivement aux trois versants de la fonction publique.

La durée du contrat correspond à la durée de stage prévue par le statut particulier du corps ou du cadre d'emplois dans lequel les bénéficiaires ont vocation à être titularisées. Le contrat est renouvelable, pour une durée qui ne peut excéder la durée initiale du contrat. À l'issue de cette période, les intéressés sont titularisés sous réserve qu'ils remplissent les conditions d'aptitude pour l'exercice de la fonction.

Plus récemment les titres 2, 3 et 4 relatifs aux trois versants de la fonction publique ont été complétés par des dispositions permettant de recruter par contrat les jeunes gens de seize à vingt-cinq ans révolus qui sont sortis du système éducatif sans diplôme ou sans qualification professionnelle reconnue et ceux dont le niveau de qualification est inférieur à celui attesté par un diplôme de fin de second cycle long de l'enseignement général, technologique ou professionnel (dispositif PACTE). Ces personnes sont à l'issue d'une période probatoire d'un an ou de deux ans au maximum titularisés dans le corps correspondant à l'emploi qu'ils occupent.

Enfin, la loi n° 2001-2 du 3 janvier 2001 de résorption de l'emploi précaire a conduit pendant 5 ans de 2001 à 2005 à l'organisation de concours réservés à des agents non titulaires. Durant la même période, le décret n° 2002-121 du 31 janvier 2002, en application de l'article 17 de la loi du 3 janvier 2001 précité, a défini les dispositions de résorption de l'emploi précaire ainsi que les règles relatives au recrutement dans les corps classés à l'échelle 2 de rémunération de la catégorie C de l'État. Le recrutement dans les corps classés à l'échelle 2 de rémunération a été réalisé sans concours soit en titularisant des agents non titulaires par la voie d'une liste d'aptitude soit en procédant à des recrutements externes dans les dits corps de la catégorie C.

¹ Bernard Amat appartient au bureau des politiques de recrutement et de formation (DGAFP).

1 Vues d'ensemble

1.2 Les flux de personnels dans les trois fonctions publiques

Depuis 1994, dans la fonction publique territoriale, les fonctionnaires sont recrutés sans concours pour le recrutement des fonctionnaires de catégorie C, lorsque le grade de début est doté de l'échelle de rémunération la moins élevée de la fonction publique.

Dans la fonction publique hospitalière, le recrutement sans concours prévu à l'article 32 de la loi n° 86-33 du 9 janvier 1986 a été mis en œuvre à l'occasion de la suppression de l'échelle 1 de rémunération et de la publication du décret n° 99-817 du 16 septembre 1999 relatif aux modalités de recrutement dans divers corps des fonctionnaires hospitaliers. Les recrutements sans concours ont concerné les corps d'agent des services hospitaliers qualifié, d'agent d'entretien spécialisé, d'agent administratif et de standardiste.

Enfin, les protocoles d'accords relatifs, l'un à la promotion professionnelle et à l'amélioration des carrières, l'autre à l'évolution de l'action sociale, au bénéfice des fonctionnaires de l'État, des collectivités locales et des établissements hospitaliers (protocoles Jacob), signés le 25 janvier 2006 par trois organisations syndicales représentatives de la fonction publique (CFDT, UNSA, CFTC) ont prévu notamment une restructuration des carrières de la catégorie C des trois fonctions publiques. Les carrières seront organisées en 3 ou 4 grades selon qu'il existe ou non des recrutements sans concours. Il est ainsi prévu que l'accès à l'échelle 3 de rémunération des corps de l'État se fera sans concours dès 2007.

L'ensemble de ces procédures mises en œuvre contribuent à diversifier le recrutement sans être contraires au principe de l'égalité d'admissibilité. Les tableaux ci-après récapitulent la place respective de ces recrutements à l'État par rapport à ceux de droit commun.

Le recrutement par la voie des troisièmes concours

Avant 2002, le recrutement par la voie des troisièmes concours ne concerne que l'accès à l'Ena, aux Ira et à l'ENM en application de dispositions législatives autonomes. Depuis l'intervention de la loi du 3 janvier 2001 précitée, la troisième voie de recrutement pour l'accès à certains corps dans les conditions fixées par leur statut particulier a été pérennisée par l'introduction de dispositions relatives à cette voie de recrutement dans les titres II, III et IV correspondant à chaque versant de la fonction publique.

Le tableau ci-après permet de mesurer l'impact de cette nouvelle voie de recrutement sur l'ensemble des recrutements externes de l'État à partir de 2001.

T 1.2-9 : Évolution du nombre de postes offerts aux 3^{ème} concours et part en % du total des postes offerts aux concours hors concours internes, concours réservés et recrutement sans concours

	Concours externe	Concours unique	3 ^{ème} concours	Total	Part du 3 ^{ème} en %
2001	45 494	3 841	58	49 393	0,12%
2002	48 919	2 415	1 697	53 031	3,20%
2003	44 251	2 222	1 743	48 216	3,61%
2004	38 710	1 315	1 288	41 313	3,12%
2005	38 791	1 491	1 034	41 316	2,50%

DGAFP, bureau des politiques de recrutement et de formation.

Le concours unique est une voie d'accès non statutaire comparable au concours externe. Avant 2002 et la mise en œuvre d'un recrutement sans concours en catégorie C dans les corps classés en échelle 2 de rémunération, les concours uniques concernaient pour partie les recrutements dans ces corps (agents administratifs et agents des services techniques, par exemple). Cependant il concerne aussi l'accès à des corps classés en catégorie A+ (chargés de recherche et directeurs de recherche).

Les flux de personnels dans les trois fonctions publiques 1.2

A noter qu'en 2005 sur les 1 034 postes offerts au 3^{ème} concours, 868 l'ont été pour l'accès aux corps enseignants soit 84 % du total. Les 166 postes restants, soit 16 % portent sur des postes offerts en catégorie A pour 75 % (126) et pour 25 % en catégorie B (40).

Postes offerts au titre de la législation sur les emplois réservés et en faveur des bénéficiaires de l'obligation d'emploi instituée par l'article L. 323-1 du code du travail

Les données ci-dessous sont extraites des arrêtés autorisant le recrutement de fonctionnaires des catégories A, B et C pour les années 2004 et 2005

T 1.2-10 : Les postes offerts au titre de la législation des emplois réservés et en faveur des travailleurs handicapés

	TH(1)			Total TH	ACVG(2)		Total ACVG	Total TH et ACVG
	A	B	C	ABC	B	C	BC	
2004	99	292	539	930	976	3 025	4 001	4 931
2005	102	314	490	906	881	2 888	3 769	4 675
Évolution en variation 05/04	3	22	-49	-24	-95	-137	-232	-256
Évolution en % 05/04	3,03	7,53	-9,09	-2,58	-9,73	-4,53	-5,80	-5,19

DGAFP, bureau des politiques de recrutement et de formation.

- (1) TH : travailleurs handicapés.
 (2) ACVG : anciens combattants et victimes de guerre.

Alors que pour les travailleurs handicapés il est appliqué un taux uniforme de 6 % sur les vacances dans le corps pour déterminer le nombre de postes offerts, les taux applicables pour les bénéficiaires de la législation sur les emplois réservés (ACVG), fixés réglementairement, ne sont pas uniformes et ne concernent que les corps classés en catégorie B et C.

La baisse du nombre de postes offerts aux travailleurs handicapés (- 2,58 %) et au titre de la législation sur les emplois réservés (- 5,80 %) est liée à la baisse corrélative du nombre de postes offerts à l'ensemble des concours.

Pour l'accès à la catégorie A, jusqu'à l'intervention de la loi n° 2005-270 du 24 mars 2005 portant statut général des militaires, l'accès des officiers et assimilés était régi par la loi n°70-2 du 2 janvier 1970. Des arrêtés interministériels fixaient chaque année les contingents annuels d'emplois offerts, pour chaque administration et pour chaque catégorie de collectivités locales ou établissements. La loi du 24 mars 2005 reprend ce mécanisme en l'ouvrant à tout militaire qui, remplissant les conditions de grade et d'ancienneté peut, sur demande agréée par le ministre de la Défense et par l'autorité dont relève l'emploi d'accueil, après un stage probatoire, être détaché pour occuper des emplois vacants et correspondant à ses qualifications au sein des administrations de l'État, des collectivités territoriales, de la fonction publique hospitalière et des établissements publics à caractère administratif, nonobstant les règles de recrutement pour ces emplois. Les contingents annuels de ces emplois sont fixés par voie réglementaire pour chaque administration de l'État et pour chaque catégorie de collectivité territoriale ou établissement public administratif, compte tenu des possibilités d'accueil.

1 Vues d'ensemble

1.2 Les flux de personnels dans les trois fonctions publiques

Le recrutement par la voie du PACTE

Le nombre de postes offerts par ministère en vue du recrutement par contrat dans les corps de la catégorie C depuis l'entrée en vigueur du dispositif s'établit à 586.

T 1.2-11 : Nombre de postes offerts au PACTE depuis 2005

Ministères	2005	2006 (1)	Total
Affaires étrangères		8	8
Affaires sociales		2	2
Défense	80		80
Économie finances		47	47
Éducation nationale	34	110	144
Éducation nationale (Recherche)		10	10
Intérieur	1	171	172
Justice		70	70
Premier ministre (secrétariat général du Gouvernement)		3	3
Total	115	421	536

DGAFP, bureau des politiques de recrutement et de formation.

(1) Données provisoires.

Les premières offres de recrutement par la voie du PACTE ont été effectuées en décembre de l'année 2005. De cette date à la fin 2006, 536 postes ont été offerts en vue d'un recrutement par la voie du PACTE, et 3 047 aux concours externes et uniques de la catégorie C. En outre, 50 postes ont été offerts début 2007 au ministère de l'Écologie pour la première fois.

Postes offerts aux concours « réservés » en application de la loi n° 2001-2 du 3 janvier 2001 de résorption de l'emploi précaire

19 500 postes ont été offerts sur la durée du plan de résorption de l'emploi précaire par la voie des concours réservés. 13 950 postes soit 71,54 % du total l'ont été en catégorie A dont 10 433 postes offerts pour l'accès au corps des personnels enseignants, d'éducation et d'orientation des ministères de l'Éducation nationale et de l'Agriculture soit 53,50 % du total des postes offerts.

En ce qui concerne les catégories B et C, 2 993 et 2 557 postes ont été offerts soit respectivement 15,35 % et 13,11 % du total des postes offerts. Pour la catégorie C, il convient de tenir compte du nombre de postes offerts par la voie de recrutements sans concours prévus à l'article 17 de la loi du 3 janvier 2001 précitée.

T 1.2-12 : Les postes offerts aux concours réservés en application de la loi sur la résorption de l'emploi précaire

	2001	2002	2003	2004	2005	Total	En % total
Catégorie A	2 936	3 924	2 900	2 325	1 865	13 950	71,54
Catégorie B	54	1 129	731	715	364	2 993	15,35
Catégorie C	0	1 085	754	487	231	2 557	13,11
Total	2 990	6 138	4 385	3 527	2 460	19 500	100,00
En % total	15,33	31,48	22,49	18,09	12,62	100,00	

DGAFP, bureau des politiques de recrutement et de formation.

Les flux de personnels dans les trois fonctions publiques 1.2

Postes offerts au recrutement sans concours pour l'accès aux corps de la catégorie C classés à l'échelle 2 de rémunération en application de l'article 17 de la loi n° 2001-2 du 3 janvier 2001

24 751 postes ont été offerts aux recrutements sans concours dans les corps de la catégorie C classés à l'échelle 2 de rémunération dont 10 449 (42,22 %) l'ont été pour des recrutements externes et 14 302 (57,78 %) en vue de la titularisation des agents non titulaires par la voie d'une liste d'aptitude.

T 1.2-13 : Les postes offerts sans concours en application de la loi de résorption de l'emploi précaire

	2002	2003	2004	2005	Total	Total en %
Titre 1er : liste d'aptitude	6 151	3 925	1 786	2 440	14 302	57,78
Titre 2 : recrutement externe	2 879	2 216	2 776	2 578	10 449	42,22
Total des recrutements sans concours	9 030	6 141	4 562	5 018	24 751	100,00

DGAFP, bureau des politiques de recrutement et de formation.

La réforme des carrières des fonctionnaires de la catégorie C des trois versants de la fonction publique a conduit à compter du 1er octobre 2005 pour la fonction publique de l'État, du 1er novembre 2006 pour la fonction publique territoriale et du 26 février 2006 pour la fonction publique hospitalière à la suppression de l'échelle 2 de rémunération et au reclassement des fonctionnaires appartenant à ce grade à l'échelle 3.

À compter de 2007, le recrutement sans concours dans les corps de la catégorie C à l'échelle 3 de rémunération peut représenter, sur la base des données 2006, 500 à 700 postes offerts (soit 15 à 20 % des 3 400 postes offerts en catégorie C aux concours externes, uniques, aux recrutements sans concours et par la voie du PACTE). Le reste des postes offerts se partageant entre le PACTE à hauteur de 15 à 20 % des postes (soit 500 à 700 postes) et les concours pour 60 à 70 % des postes (soit 2 000 à 2 400 postes).

1 Vues d'ensemble

1.2 Les flux de personnels dans les trois fonctions publiques

1.2.4 Annexe 2 : Les concours dans la fonction publique territoriale

Danielle Comtet (ANDCDG¹) et Catherine Zaidman(OEP)²

Afin d'analyser plus précisément le marché du travail de la fonction publique territoriale, l'association nationale des directeurs et directeurs adjoints des centres de gestion a réalisé, à la demande de l'Observatoire de l'emploi public, une enquête auprès de quelques centres de gestion sur les résultats de certains des concours qu'ils organisent.

Ont participé à cette enquête les centres de l'Ille-et-Vilaine (35), du Nord (59), du Bas-Rhin (67), du Rhône (69), et de la Petite couronne (92-93-94). Les résultats aux concours externes de gardien de police municipale (catégorie C), de rédacteur (catégorie B) et de technicien supérieur (catégorie B) permettent de tirer plusieurs enseignements mettant en évidence à la fois des points communs aux différents territoires, mais aussi des spécificités régionales.

Le champ couvert par l'analyse ne prétend pas être représentatif, même si ce dernier est plus large que celui des seuls centres mentionnés ci-dessus, certains centres organisant les concours pour le compte de leurs voisins (tableau 1.2-14)

¹ Cette étude a été réalisée, dans le cadre des travaux de l'Observatoire de l'emploi public, au 3^{ème} trimestre 2006. À cette date Danielle Comtet était présidente de l'Association nationale des directeurs et directeurs adjoints des centres de gestion (ANDCDG).

² Catherine Zaidman est secrétaire générale de l'Observatoire de l'emploi public (OEP).

T 1.2-14 : Liste des centres organisateurs et des centres partenaires

Liste des centres organisateurs		Liste des centres partenaires	
Concours de gardien de police			
92-93-94	Petite couronne - Île-de-France	78-91-95	Grande couronne Île-de-France
69	Rhône	01-26-42-71	Ain, Drôme, Loire, Saône-et-Loire
35	Ille-et-Vilaine	22-29-56	Côtes-du-Nord, Finistère, Morbihan
67	Bas-Rhin (1)	néant & 08-51-54-89 & 21-51-52-54-68-89	néant & Ardennes, Marne, Meurthe et Moselle, Yonne & idem + Côte-d'Or, Haute-Marne, Haut-Rhin
Concours de rédacteur			
92-93-94	Petite couronne - Île-de-France	néant	
69	Rhône	01-07-26-42-73	Ain, Ardèche, Drôme, Loire, Savoie
35	Ille-et-Vilaine	22-29-56	Côtes-du-Nord, Finistère, Morbihan
Concours de technicien supérieur			
92-93-94	Petite couronne - Île-de-France	18-28-36-37-41-45-77-78-91-95	Cher, Eure-et-Loir, Indre, Indre-et-Loire, Loir-et-Cher, Loiret, Seine-et-Marne et Grande Couronne Île-de-France
69	Rhône	01 03 07 15 26 38 42 43 63 73 74	Ain, Allier, Ardèche, Cantal, Drôme, Isère, Loire, Haute-Loire, Puy-de-Dôme, Savoie, Haute-Savoie
59	Nord	02 60 62 80	Aisne, Oise, Pas-de-Calais, Somme
67	Bas-Rhin	08-10-21-25-39-51-52-54-55-57-58-68-70-71-88-89-90	Ardennes, Aube, Côte-d'Or, Doubs, Jura, Marne, Haute-Marne, Meurthe et Moselle, Meuse, Moselle, Nièvre, Haut-Rhin, Haute-Saône, Saône-et-Loire, Vosges, Yonne, Belfort,

(1) Champ différent selon l'année considérée : 2003,2004 et 2005.

Les résultats de cette enquête -qui ne concernent que les concours externes- sont donc exploratoires et devront être confirmés par la suite, lorsque l'association des directeurs et directeurs adjoints des centres de gestion disposera de données consolidées sur l'ensemble du territoire pour les différents concours que ces derniers organisent.

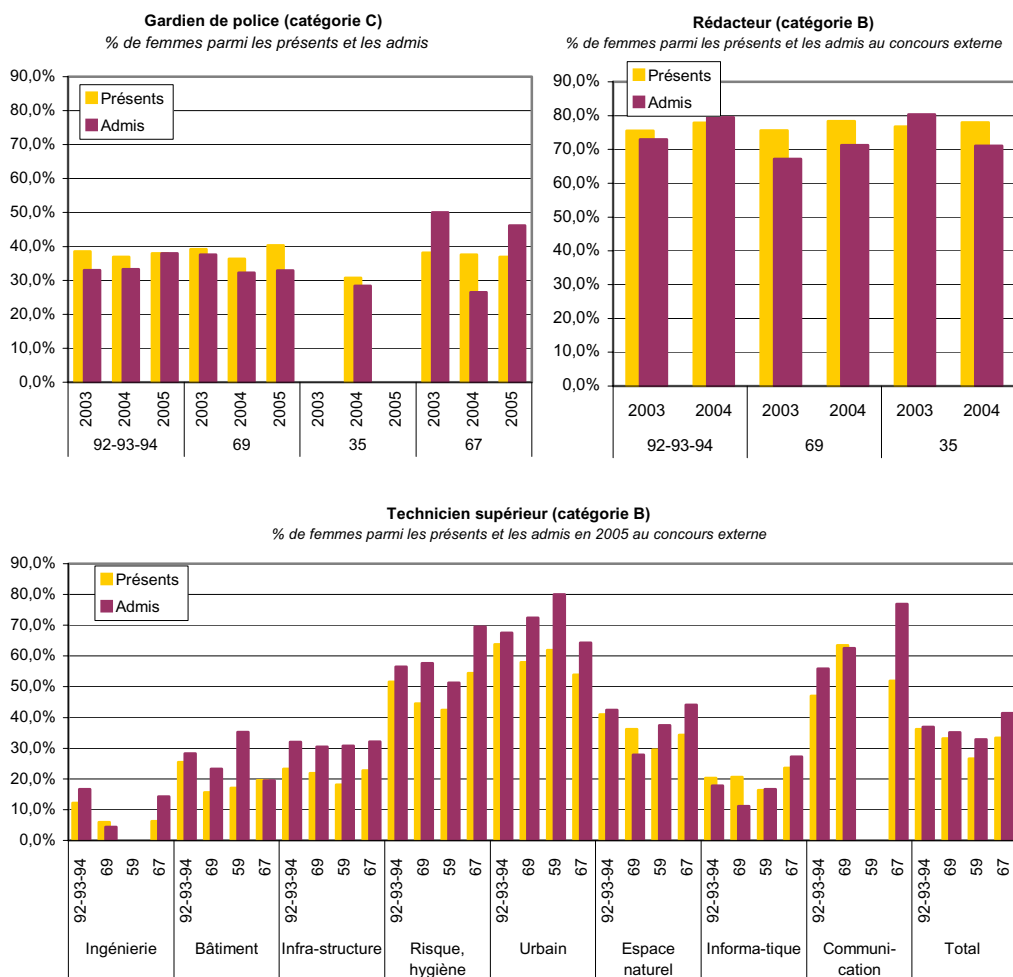
1.2.4.1 Des concours sexués

Comme on pouvait s'y attendre, les concours externes examinés sont très nettement sexués : les femmes sont très majoritaires parmi les rédacteurs, alors qu'à contrario elles ne représentent qu'une faible part des techniciens supérieurs et des gardiens de police.

1 Vues d'ensemble

1.2 Les flux de personnels dans les trois fonctions publiques

Graphique 1.2-13 : La part des femmes parmi les présents et admis aux concours externes de gardien de police, de rédacteur et de technicien supérieur



Les résultats sont proches d'un département à l'autre : la part des femmes s'élève à 80 % environ chez les rédacteurs et entre 35 % à 40 % chez les techniciens supérieurs et les gardiens de police. Parmi les techniciens supérieurs elles sont plus présentes dans certaines spécialités que dans d'autres : elles sont majoritaires dans trois spécialités « prévention et gestion des risques, hygiène », « aménagement urbain », et « techniques de la communication et des activités artistiques » ; en revanche elles ne sont même pas 15 % dans la spécialité « ingénierie, gestion technique ».

Globalement, on ne note pas de « discrimination » particulière des femmes : leur part dans les admis est proche de celle qu'elles occupent dans les présents à la première épreuve.

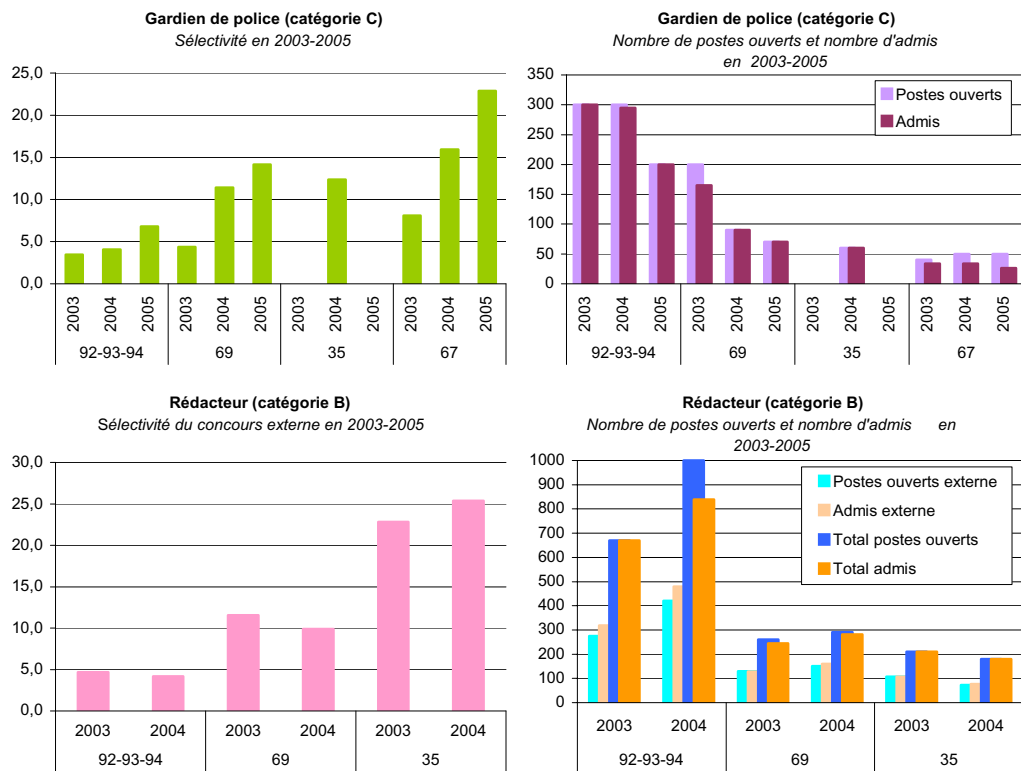
C'est la sexualisation des métiers qui explique ces écarts de représentation tant dans les présents aux premières épreuves que dans les admis.

Ce résultat méritera toutefois d'être validé par une analyse multivariée une fois les données consolidées sur l'ensemble du territoire.

1.2.4.2 Des taux de sélectivité ¹ différents selon les départements...

Si on ne note pas de différences sensibles selon les départements en ce qui concerne la féminisation des concours externes examinés, il n'en est pas de même en ce qui concerne leur taux de sélectivité (rapport entre le nombre de présents à la première épreuve sur le nombre d'admis).

Graphique 1.2-14 : Les taux de sélectivité aux concours externes de gardien de police et de rédacteur



Que ce soit pour les gardiens de police ou encore les rédacteurs, les taux de sélectivité des concours externes varient très nettement d'un département à l'autre : ceux-ci varient de moins de 5 % à plus de 20 %.

¹ Le taux de sélectivité est égal au rapport du nombre de présents à la première épreuve sur le nombre d'admis.

1 Vues d'ensemble

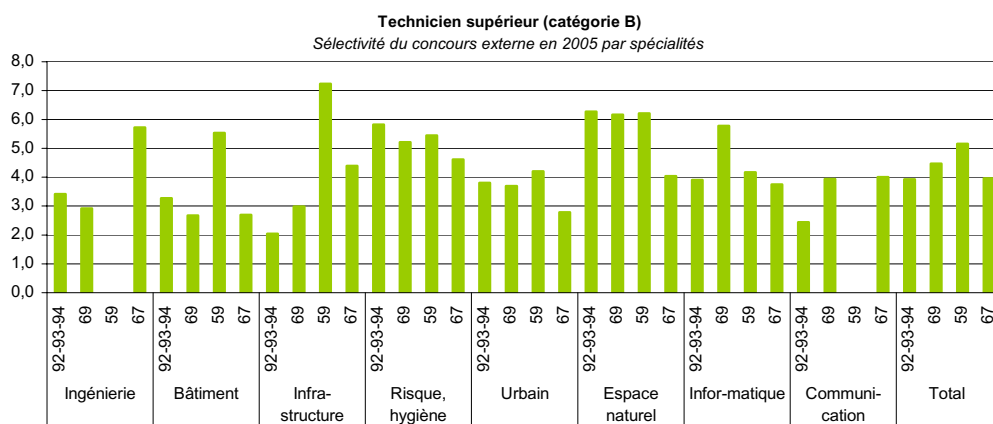
1.2 Les flux de personnels dans les trois fonctions publiques

La sélectivité du concours des gardiens de police apparaît très forte dans la région du Bas-Rhin ; elle s'établit à plus de 20 % en 2005, alors qu'elle n'est que de 5 % environ en Petite couronne Île-de-France. Paradoxalement, et contrairement à la situation de la Petite couronne Île-de-France, bien que la sélectivité du concours soit forte dans le Bas-Rhin l'ensemble des postes ouverts n'ont pas été pourvus : ainsi en 2005, alors que 50 postes étaient ouverts seuls 26 candidats ont été admis, laissant penser à une très forte inadéquation entre les profils des candidats et ceux qui sont recherchés par les employeurs territoriaux. Cette inadéquation n'est pas due à un faible niveau de qualification des candidats : comme les graphiques ci-dessous sur les niveaux de qualification le montrent c'est dans ce département que les licenciés et plus sont le plus représentés parmi les candidats. Ceux-ci représentent plus de 30 % des candidats, et même s'ils sont plus souvent admis, leur taux de sélectivité reste élevé, supérieur à 10 en 2004 et à 15 en 2005.

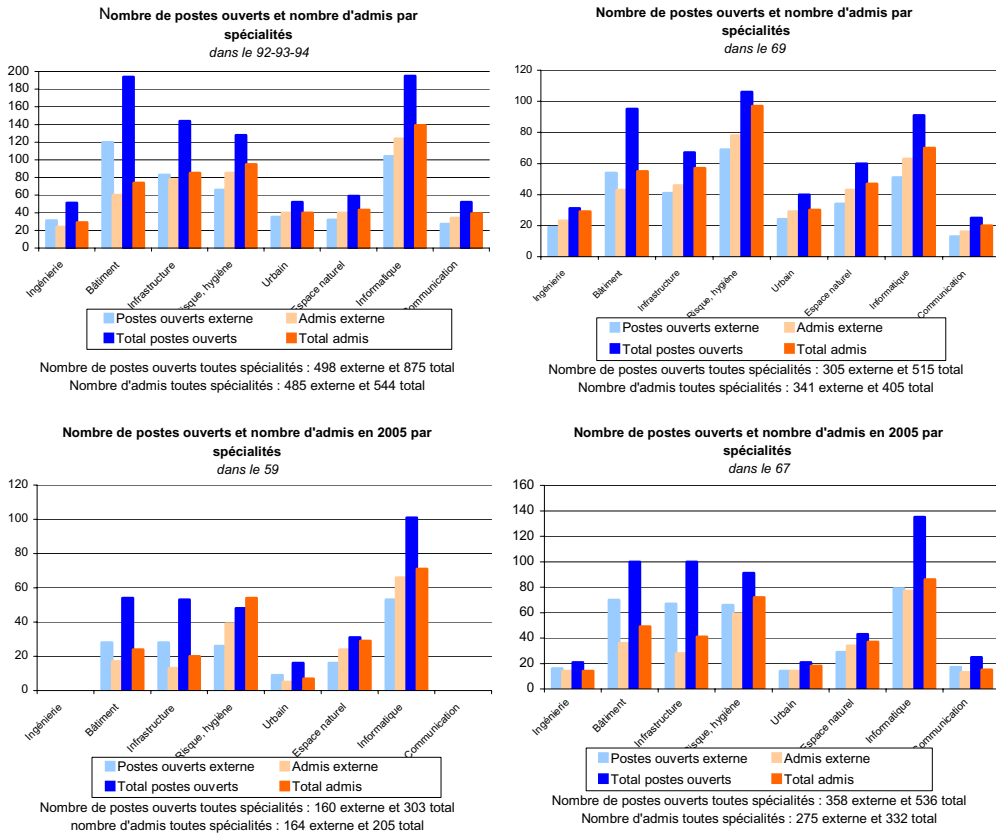
Pour les rédacteurs on constate là aussi des différences régionales sensibles, l'Ille-et-Vilaine ayant des taux de sélectivité bien plus forts (25 % environ sur les deux années examinées) que la Petite couronne Île-de-France (4 % environ sur les deux années) ou encore le Rhône (10 % environ sur les deux années). Toutefois, contrairement à la situation précédente évoquée concernant le concours des gardiens de police, l'ensemble des postes ouverts au concours externe de rédacteur d'Ille-et-Vilaine a bien été pourvu. Le nombre d'admis est même légèrement supérieur (76) à celui qui avait été initialement annoncé (72) en 2005, 4 postes du 3^{ème} concours ayant été a posteriori transférés sur le concours externe.

Pour les techniciens les écarts de sélectivité entre les départements apparaissent, en revanche, plus faibles, cela étant peut-être dû au champ de couverture très large des concours organisés.

Graphique 1.2-15 : Les taux de sélectivité, par spécialités, au concours externe de technicien supérieur



Les flux de personnels dans les trois fonctions publiques 1.2



Les taux de sélectivité sont compris entre 2 % et 7 %. Certaines spécialités semblent plus sélectives que d'autres notamment les spécialités de la « prévention et gestion des risques, hygiène » et « paysages et gestion des espaces naturels ». Pour ces deux spécialités le nombre d'admis est supérieur au nombre de postes initialement ouverts aux candidats externes. Seule exception, le concours du Bas-Rhin dans la spécialité « prévention et gestion des risques, hygiène » pour lequel tous les postes initialement ouverts au concours externe n'ont pas été pourvus. Là encore, le département du Bas-Rhin se distingue, dans presque toutes les spécialités, tous les postes initialement ouverts aux candidats externes n'ont pas été pourvus. Cela est vrai, pour la spécialité manifestement en difficulté de recrutement comme le « bâtiment, génie civil » pour laquelle, dans tous les départements, tous les postes ouverts initialement aux concours externes n'ont pas été pourvus. Mais cela vaut aussi pour la spécialité « informatique et systèmes d'information » pour laquelle le nombre d'admis est supérieur au nombre de postes initialement ouverts au concours externe dans les trois autres départements.

Notons toutefois que dans cette spécialité, comme d'ailleurs dans presque toutes les autres, l'ensemble des postes ouverts aux concours externe, interne et 3^{ème} concours, des quatre départements ayant participé à cette enquête, n'a pas in fine été intégralement pourvu. Cela est très net pour la spécialité « bâtiment, génie civil », ou encore la spécialité « infrastructure et réseaux », mais cela vaut aussi pour les spécialités plus sélectives pour lesquelles des transferts de postes ont été opérés des concours interne et 3^{ème} concours vers le concours externe, telle la spécialité « prévention et gestion des risques, hygiène » ou encore « paysages et gestion des espaces naturels ». Cela pose dès lors une question de fond : une telle situation est-elle révélatrice de difficultés de recrutements généralisées ? ou est-elle le résultat d'une politique prédéfinie consistant à réserver une partie des postes au concours interne et au 3^{ème} concours, quitte à les transférer sur des sessions suivantes... ?

1 Vues d'ensemble

1.2 Les flux de personnels dans les trois fonctions publiques

... et les années

Les données relatives aux concours externes de gardien de police et de rédacteur, pour lesquels l'enquête a porté sur deux ou trois années, permettent aussi de mettre en évidence, au-delà des différences départementales évoquées ci-dessus, l'impact sur les taux de sélectivité du nombre de postes ouverts chaque année.

On retrouve ici un résultat bien connu, la sélectivité varie généralement inversement au nombre de postes ouverts : c'est le cas, par exemple, pour le concours de gardien de police de la Petite couronne Île-de-France ou du Rhône, ou pour le concours de rédacteur d'Ille-et-Vilaine qui ont vu leur taux de sélectivité s'accroître avec la baisse du nombre de postes ouverts en 2003, 2004 et 2005 ; c'est aussi le cas pour les concours de rédacteurs de la Petite couronne Île-de-France et du Rhône qui a contrario ont vu leur taux de sélectivité baisser avec l'augmentation du nombre de postes ouverts. Pour l'Île-de-France on semble même avoir atteint un plancher puisqu'au total l'ensemble des postes ouverts aux concours externe, interne et 3^{ème} concours n'a pas pu être pourvu en 2004.

Ainsi, même si cette enquête ne permet pas, par manque de recul temporel et de représentativité, d'approfondir l'analyse afin de distinguer précisément les parts respectives des différents effets sur les taux de sélectivité (situation du marché du travail -et notamment pénurie de main d'œuvre sur certains segments-, variation du nombre de postes ouverts, adéquation des profils des candidats aux profils demandés par les employeurs...), elle met déjà en évidence certains points marquants qu'il s'agira de confirmer :

- ⊗ spécificité du marché du travail en Ille-et-Vilaine pour les rédacteurs ;
- ⊗ spécificité des candidats au concours de gardien de police dans le Bas-Rhin ;
- ⊗ pénurie de main d'œuvre dans les départements

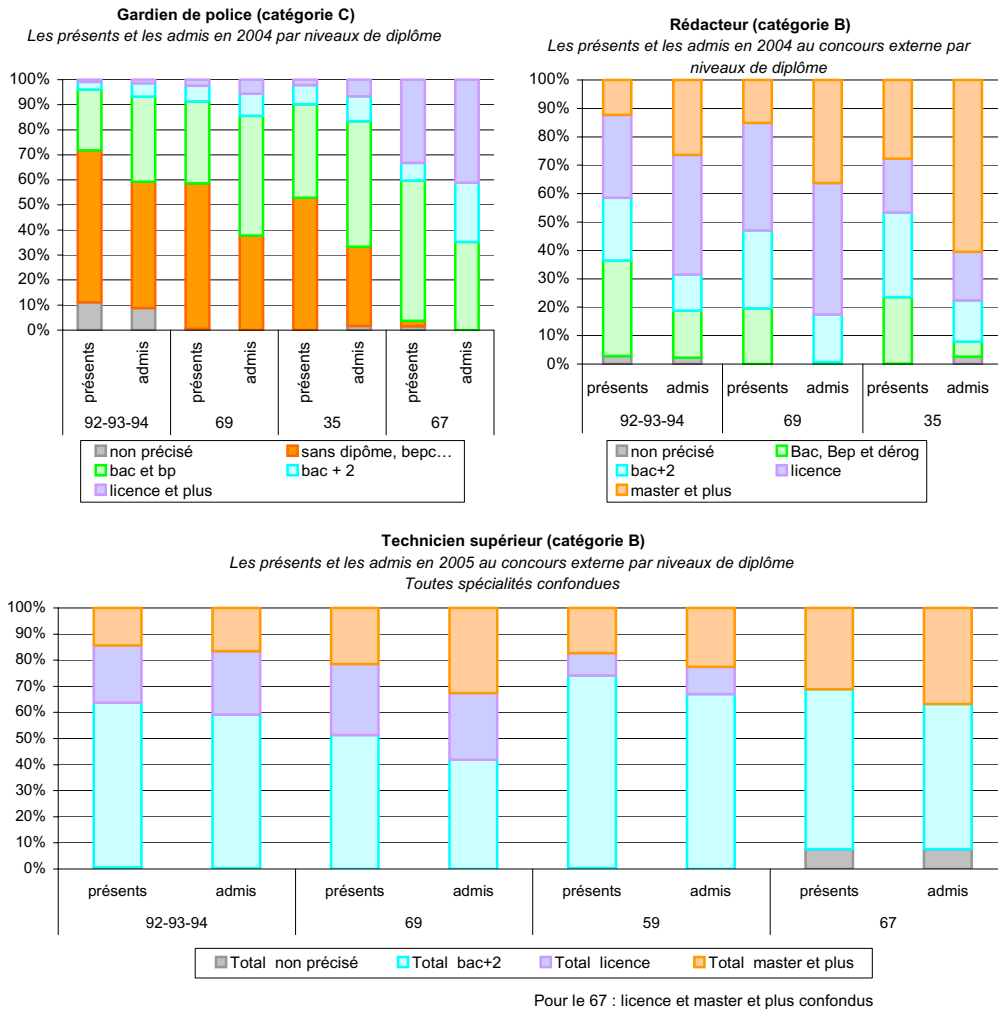
1.2.4.3 La surqualification des reçus aux concours

Comme pour la fonction publique de l'État, cette enquête montre aussi que la fonction publique territoriale n'échappe pas à la surqualification de ses candidats et reçus aux concours externes.

Là aussi, que l'on retienne, le concours de gardien de police ou encore ceux de rédacteur ou de technicien supérieur on constate qu'un nombre non négligeable des candidats et des reçus ont des diplômes supérieurs au niveau théorique requis.

Les flux de personnels dans les trois fonctions publiques 1.2

Graphique 1.2-16 : Les niveaux de diplôme des présents et admis aux concours externes de gardien de police, de rédacteur et de technicien supérieur



Pour les gardiens de police, hormis le cas très particulier du Bas-Rhin déjà évoqué plus haut, on constate qu'entre 40 % à 70 % des reçus ont le Bac et plus ; ils sont même entre 5 % à 15 % à avoir un Bac+2 et plus.

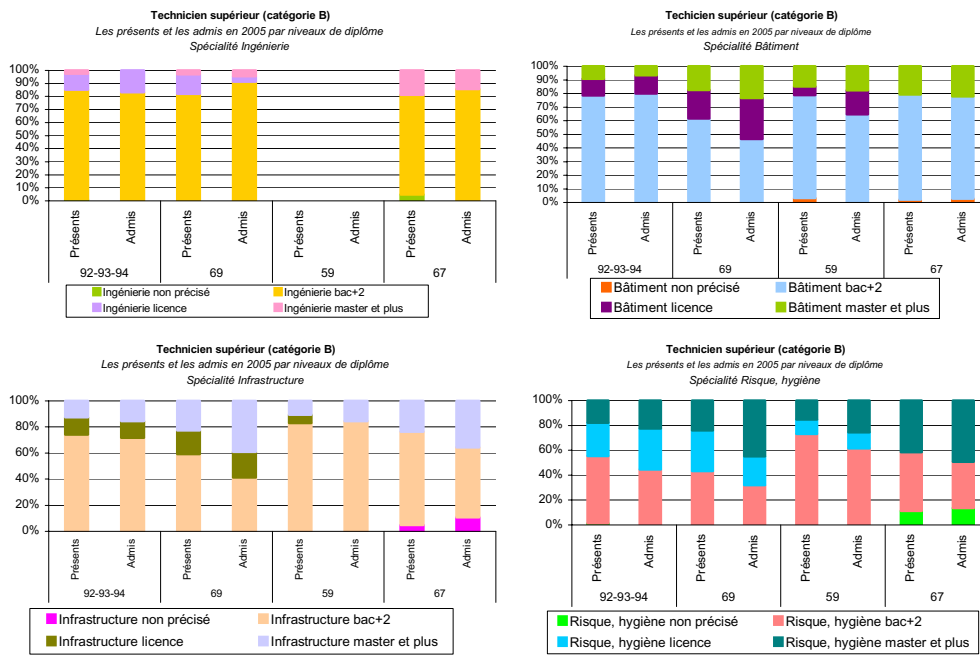
1 Vues d'ensemble

1.2 Les flux de personnels dans les trois fonctions publiques

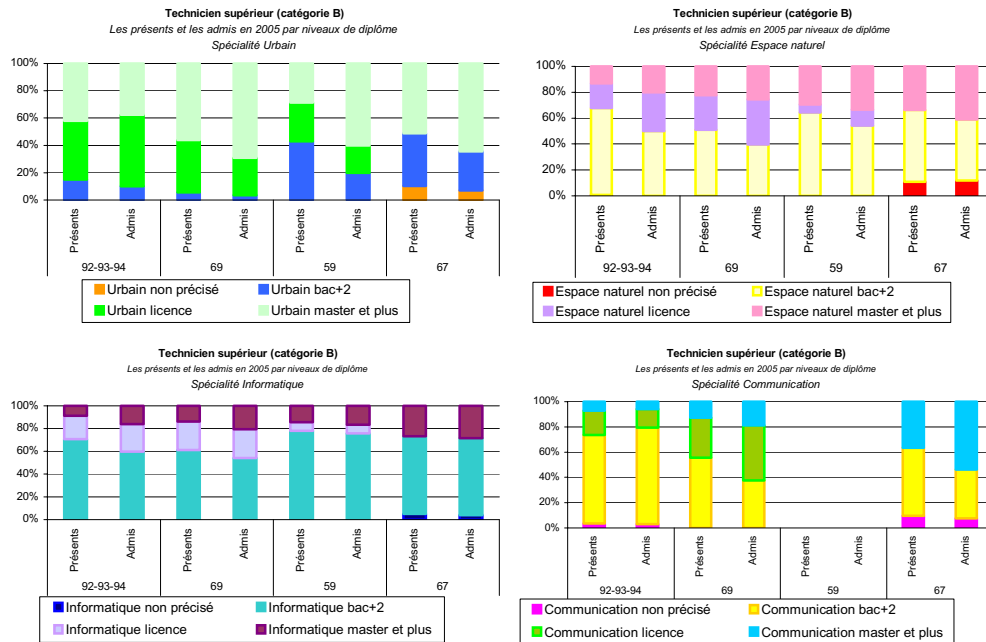
Cette surqualification est aussi sensible pour les deux concours externes de catégorie B examinés, puisque :

- ✘ plus de 80 % des admis au concours de rédacteur ont un Bac+2, et entre 15 % à 60 % un master et plus (60 % en Ile-et-Vilaine) ;
- ✘ et plus de 30 % à 60 % des techniciens supérieurs ont une licence et entre 15 % et 30 % un master et plus. Comme les graphiques suivants le montrent des différences notables existent toutefois selon la spécialité : on peut noter par exemple une très forte surqualification dans la spécialité « Aménagement urbain » puisqu'une très grande majorité des admis sont surqualifiés (entre 70 % à 90 %) ; et en revanche une faible surqualification dans la spécialité « Ingénierie, gestion technique », moins de 15 % des admis étant surqualifiés.

Graphique 1.2-17 : Les niveaux de diplôme, par spécialités, des présents et admis au concours externe de technicien supérieur



Les flux de personnels dans les trois fonctions publiques 1.2



Pour le département du Bas-Rhin (67) : les niveaux licences et mater et plus sont confondus

Il est à ce stade de l'analyse difficile toutefois de tirer plus d'enseignements de cette enquête, l'importance des relations existantes entre les taux de sélectivité, le niveau de saturation ou non des postes ouverts et les niveaux de qualification des admis ne peut être évaluée sur un échantillon aussi réduit.

1.2.4.4 Un marché du travail très interrégional dans la fonction publique territoriale

Cette enquête préliminaire met aussi en évidence l'importance interrégionale du marché du travail de la fonction publique territoriale. Le suivi des listes d'aptitude pour les concours réalisés en 2003 et 2004¹ montre en effet l'ampleur des recrutements hors de la zone au sein de laquelle ont été reçus les candidats.

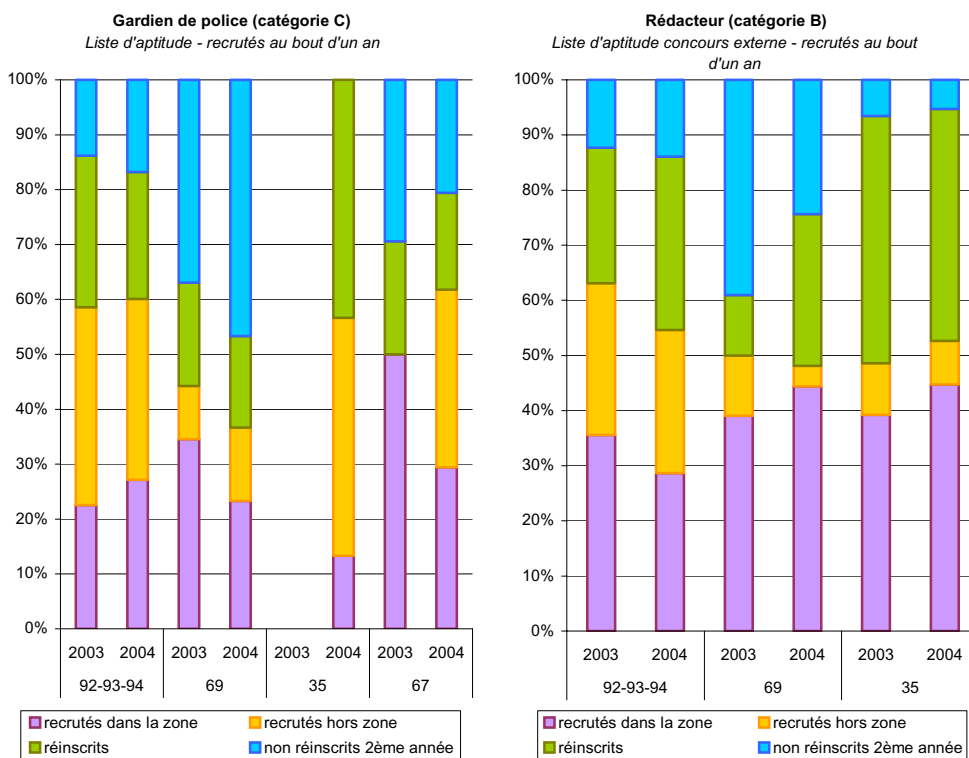
Parmi les candidats et les admis un nombre significatif d'agents ne sont en effet pas domiciliés dans la zone couverte par le concours et cherchent par la suite à être recrutés hors de cette zone. Ainsi sur les 50 % de reçus recrutés en moyenne au bout d'un an pour les concours de rédacteur et de gardien de police respectivement 20 % et 30 % le sont hors de la zone couverte par ceux-ci. Comme pour les autres résultats, on constate des différences sensibles entre les départements : la « fuite » des admis est relativement plus forte, par exemple, en Petite couronne Île- de-France que dans le Rhône.

1 Pour cette analyse on ne retient pas les concours réalisés en 2005 et pour lesquels, à la date où a été effectuée l'enquête, les réinscriptions sur la liste d'aptitude à l'issue de la première année n'étaient pas finalisées.

1 Vues d'ensemble

1.2 Les flux de personnels dans les trois fonctions publiques

Graphique 1.2-18 : Les listes d'aptitude des concours externes de gardien de police et de rédacteur



Cela n'est pas surprenant, et dans 90 % des cas ces « fuites » sont le fait d'agents domiciliés hors zone et qui sont venus passer le concours hors de leur zone de domiciliation afin d'être inscrits sur une liste d'aptitude. Le nombre de postes ouverts aux concours et les modalités de desserte pour les déplacements constituent alors pour ces candidats deux éléments de choix importants du lieu de passage des épreuves.

1.3 Les parcours professionnels dans les trois fonctions publiques

1.3 Les parcours professionnels dans les trois fonctions publiques

Salah Idmachiche et Marie Rey (DGAFP)¹

La connaissance approfondie des parcours professionnels des agents est indispensable au pilotage des politiques de ressources humaines. Les attentes en matière d'analyses et de données statistiques portent sur les champs suivants :

- l'évolution des qualifications et des métiers compte tenu des enjeux en matière de gestion prévisionnelle des emplois et des compétences et de politique de formation. L'utilisation généralisée des technologies de l'information et en particulier l'e.administration transforme les métiers tandis que la décentralisation transfère des compétences d'une fonction publique à l'autre. Les métiers changent et une politique dynamique de formation continue doit permettre aux agents publics en poste d'acquérir les qualifications nécessaires.

- la trajectoire professionnelle et la mobilité des agents en raison de son impact sur la gestion des ressources humaines. Compte tenu des départs en retraite massifs attendus dans les prochaines années, des risques de tensions pourraient apparaître sur le marché du travail entre privé et public (notamment pour les cadres), avec des enjeux réels pour la fonction publique d'État où près de la moitié des agents relève de la catégorie A. Les perspectives de carrière doivent donc rester attractives pour les agents, tout en s'adaptant aux marchés du travail locaux.

- la comparabilité entre les trois fonctions publiques et vis-à-vis du secteur privé. Face à certaines pénuries de personnel au niveau local et aux redéfinitions de certaines missions ou/et activités, la nécessité de préserver l'attractivité globale de la fonction publique conduit à encourager les mobilités entre les trois fonctions publiques et avec le secteur privé.

Cette vue d'ensemble réalise un premier état des lieux des parcours professionnels des agents de la fonction publique, en favorisant la comparaison entre secteur public et privé. Après avoir comparé l'accès à la formation dans le public et le privé, elle se centre sur les possibilités offertes par le statut des fonctionnaires d'exercer son activité hors de son administration d'origine, puis sur la mobilité socioprofessionnelle (au sens du changement de groupe social) des agents publics, en comparant également les secteurs public et privé. Enfin, elle étudie les possibilités de promotion offertes aux agents, les fonctions publiques constituant en effet des exemples parfaits de « marchés internes du travail » dans lesquels les agents concernés évoluent.

¹ Salah Idmachiche et Marie Rey appartiennent au bureau des statistiques, des études et de l'évaluation (DGAFP).

1 Vues d'ensemble

1.3 Les parcours professionnels dans les trois fonctions publiques

1.3.1 Un effort soutenu de formation continue dans la fonction publique, qui s'explique par les caractéristiques de ses agents

En 2005, 4 milliards d'euros ont été dépensés en matière de formation par la fonction publique de l'État, répartis également entre formation initiale et formation continue. En particulier, les dépenses de formation continue, stables, représentent 3,2 % de la masse salariale et se situent légèrement au-dessus de l'effort du secteur privé (3,0 % en 2004). De même, dans les fonctions publiques territoriale et hospitalière, l'effort de formation continue est soutenu, en lien d'une part avec les forts recrutements dans les collectivités territoriales et d'autre part, avec l'augmentation – en 2004 - des cotisations des établissements hospitaliers versée à l'ANFH (Association Nationale pour la Formation Permanente du personnel hospitalier).

Des données sont disponibles sur l'année 2003 pour comparer l'accès à la formation dans les trois fonctions publiques et dans le secteur privé : 31 % des agents de la fonction publique avaient alors suivi au moins une action de formation continue (en 2002 ou en 2003), pour 23 % des salariés du secteur privé.

1.3.1.1 A situation égale, agents des trois fonctions publiques et salariés du privé ont les mêmes chances d'accéder à une formation

Les agents de la fonction publique semblent avoir davantage accès à la formation que les salariés du privé. Cette population de 5 millions d'agents appartenant aux trois fonctions publiques a des caractéristiques particulières : environ 3 agents sur 10 appartiennent à la catégorie A contre 14 % dans le secteur privé, la différence s'expliquant par le grand nombre d'enseignants ; par ailleurs, six salariés sur 10 sont des femmes pour 4 sur 10 dans le secteur privé.

Il s'avère, après une analyse toutes choses égales par ailleurs (cf. encadré 1), que l'écart constaté entre public et privé en matière d'accès à la formation s'explique par les caractéristiques des agents des trois fonctions publiques et celles de leurs employeurs.

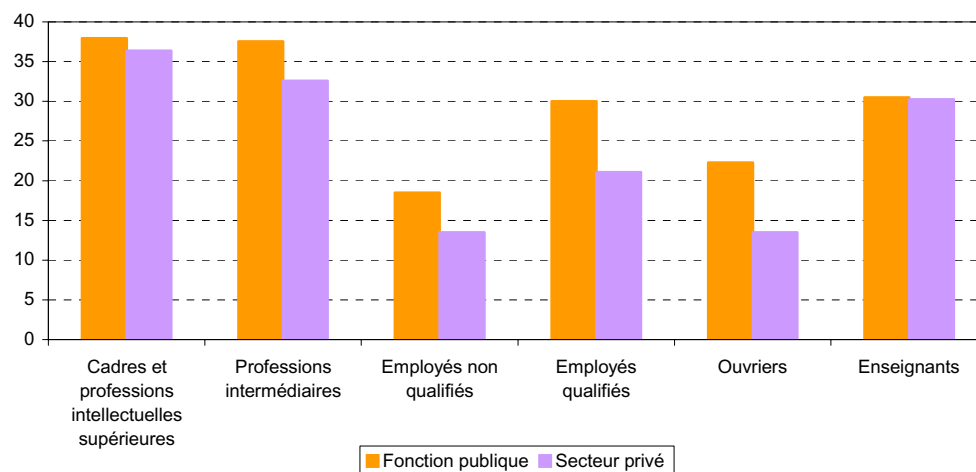
1.3.1.2 Les cadres sont davantage formés, aussi bien dans le public que dans le privé

Que ce soit dans le public ou le privé, les cadres et les professions intermédiaires ont plus accès à la formation continue que les autres catégories socio-professionnelles. Les cadres de la fonction publique et du secteur privé ont sensiblement le même taux d'accès à la formation (37 %). En outre, dans la fonction publique, les professions intermédiaires sont autant formées que les cadres (38 %). Toutes choses égales par ailleurs, ils ont la même probabilité d'être formés que les cadres (cf. tableau T 1.3-1).

En revanche, dans la fonction publique, toutes choses égales par ailleurs, les enseignants ont une probabilité d'être formés inférieure de 9 points à celle des cadres.

Les parcours professionnels dans les trois fonctions publiques 1.3

Graphique 1.3-1 : Plus de formations pour les cadres et les professions intermédiaires



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

Source : Enquête FQP 2003.

Champ : salariés de moins de 65 ans ayant terminé leurs études initiales

Quel que soit le secteur, les ouvriers et les employés non qualifiés partent moins en formation continue. Toutes choses égales par ailleurs, être un employé non qualifié baisse de 17 points la probabilité d'être formé par rapport à celle d'un cadre, tandis qu'être un ouvrier la baisse de 15 points dans le public (et de 22 points dans le privé).

Dans la fonction publique, plus de 30 % des agents qui ont atteint le niveau de scolarité obligatoire ont suivi au moins une formation, et 39 % des agents qui ont un Bac +2, pour seulement 18 % des agents qui n'ont pas de diplôme ou qui ont le certificat d'études primaires. Dans le secteur privé, les agents qui ont au moins une licence sont autant formés que ceux qui ont un Bac +2. Les salariés du privé qui n'ont pas de diplôme au-dessus du Bac sont moins formés que leurs collègues du privé, mais aussi que les agents de la fonction publique qui ont des diplômes équivalents aux leurs. Toutes choses égales par ailleurs, les agents qui n'ont aucun diplôme ont une probabilité de suivre une formation inférieure de 7 points à celle des cadres dans le public (-11 points dans le privé).

1.3.1.3 Moins de formation continue en début et en fin de carrière

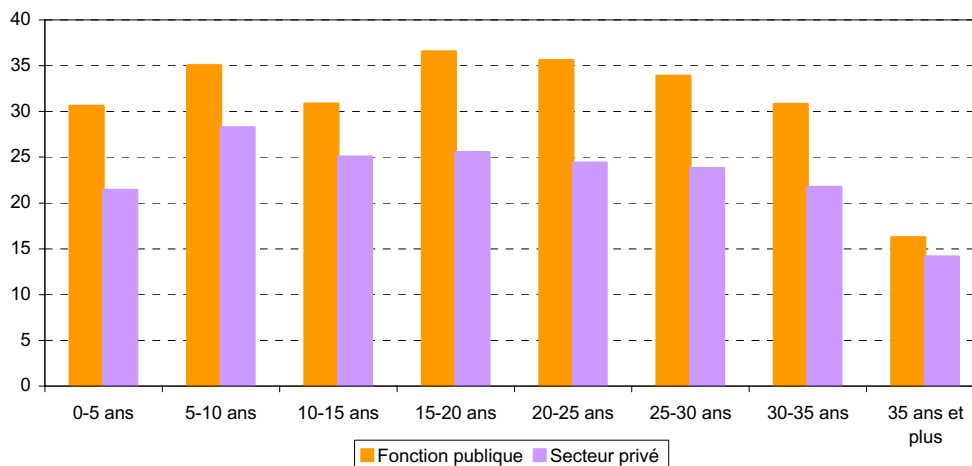
Pour ce qui concerne l'accès à la formation continue, un décrochage est effectif en fin de carrière : toutes choses égales par ailleurs, il a lieu dans la fonction publique après 35 ans de carrière et 5 ans plus tôt dans le secteur privé. Après ces seuils, les probabilités d'accès à une formation professionnelle baissent, respectivement jusqu'à 17 et 12 points.

Après 50 ans, les agents sont moins formés. L'âge ne joue un rôle discriminant en matière d'accès à la formation ni dans le public, ni dans le privé. De fait, c'est l'ancienneté sur le marché du travail qui explique la baisse des taux d'agents formés après 50 ans.

1 Vues d'ensemble

1.3 Les parcours professionnels dans les trois fonctions publiques

Graphique 1.3-2 : Taux d'accès à la formation selon l'ancienneté sur le marché du travail



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

Source : Enquête FQP 2003.

Champ : salariés de moins de 65 ans ayant terminé leurs études initiales

En début de carrière, toutes choses égales par ailleurs, les salariés ont 7 points de chance de moins d'être formés que les salariés ayant entre 5 et 10 ans d'ancienneté : ils ont été recrutés de manière à être directement opérationnels, et leurs employeurs peuvent considérer qu'ils ont donc un besoin moindre de formation continue.

Dans la fonction publique, les agents qui ont entre 5 et 10 ans d'ancienneté ont plus de chance d'être formés que ceux qui ont moins de 5 ans d'ancienneté ou de 10 à 15 ans. Après un nombre minimal d'années passées dans la fonction publique, ils peuvent progresser par la voie interne en se présentant aux concours, et des formations sont organisées pour les préparer aux épreuves.

1.3.1.4 Un accès à la formation continue facilité pour les salariés des petites structures de la fonction publique contrairement à ceux du privé

Les personnels sont d'autant plus formés que la taille de l'organisme qui les emploie est grande. Toutes choses égales par ailleurs, travailler dans un organisme de la fonction publique est moins discriminant : un agent d'une petite structure a une probabilité d'être formé inférieure de 12 points à celle d'un agent d'une grosse structure ; l'écart est de 21 points dans le privé. Ainsi, 14 % des salariés sont formés dans les entreprises du privé de moins de 100 salariés, 33 % dans celles de plus de 500 salariés.

Dans la fonction publique, toutes choses égales par ailleurs, la taille de l'établissement n'a pas d'influence en matière d'accès à la formation. Dans le secteur privé, les agents sont d'autant plus formés que l'établissement est important. Toutes choses égales par ailleurs, pour les salariés du secteur privé, travailler dans un établissement de moins de 500 salariés baisse de 4 points la probabilité d'être formé par rapport à aux salariés travaillant dans des établissements de plus de 500 salariés.

En effet, dans la fonction publique, le mode d'organisation des formations permet aux petites unités de former leurs agents. En particulier, le CNFPT perçoit des cotisations des employeurs de la fonction publique territoriale, et il propose en échange des catalogues de formation. Dans les services déconcentrés de l'État, les directions ministérielles ont mis en place des plans de formation qui permettent aux agents des petites structures de partir également en formation.

1.3.1.5 Les femmes ne sont pas défavorisées dans la fonction publique en matière de formation, contrairement au privé

Dans la fonction publique, il n'y a pas de différence significative d'accès à la formation entre les femmes et les hommes (respectivement 32 et 30 %), et leurs chances d'accéder à une formation ne sont pas différentes toutes choses égales par ailleurs. Dans le secteur privé, les femmes sont défavorisées : 21 % d'entre elles ont suivi une formation (contre 24 % pour les hommes). Toutes choses égales par ailleurs, leur chance d'être formées est de 4 points moindre par rapport à leurs collègues masculins.

1.3.1.6 Davantage d'accès à la formation en province dans le public, contrairement au privé

En 2003, les agents de la fonction publique sont moins formés en Île-de-France que leurs collègues de province, contrairement aux salariés du secteur privé. Toutes choses égales par ailleurs, être un agent de la fonction publique en poste en province (hormis dans le Midi méditerranéen et le Nord Pas de Calais) augmente de 6 à 11 points les chances d'être formé par rapport aux agents d'Île-de-France. Cet écart pourrait s'expliquer par le fait qu'avec les décentralisations toujours plus nombreuses, les agents des collectivités territoriales et des directions décentralisées des ministères auraient des besoins de formation plus importants pour acquérir les nouvelles compétences qui leur étaient demandées.

1 Vues d'ensemble

1.3 Les parcours professionnels dans les trois fonctions publiques

T 1.3-1: Impact des caractéristiques des salariés sur l'accès à la formation

	Fonction publique		Secteur privé		
	Paramètre	Écart de probabilité / référence	Paramètre	Écart de probabilité / référence	
Constante	-0,530	0,00	-0,013	n.s.	
Sexe	Hommes	Réf.	-	-	
	Femmes	-0,020	n.s.	-0,163	-0,04
CSP	Artisans,	-	-	-0,605	n.s.
	Employé non qualifiés	-0,783	-0,16	-0,724	-0,17
	Employé qualifié	-0,254	-0,06	-0,410	-0,10
	Cadres	Réf.	-	Réf.	-
	Enseignants	-0,419	-0,09	-0,181	n.s.
	Ouvriers	-0,707	-0,15	-0,923	-0,22
	Professions	-0,060	n.s.	-0,032	n.s.
Diplôme	Autres niveaux	-0,327	-0,07	-0,430	-0,11
	BEP et CAP	0,139	n.s.	-0,135	n.s.
	Bac	0,063	n.s.	-0,075	n.s.
	Bac+2	0,190	n.s.	0,050	n.s.
	Bac+3 et +	Réf.	-	Réf.	-
	Fin de scolarité	-0,047	n.s.	-0,010	n.s.
Ancienneté sur le marché du travail	00-05 ans	-0,322	-0,07	-0,277	-0,07
	05-10 ans	Réf.	-	Réf.	-
	10-15 ans	-0,272	-0,06	-0,037	n.s.
	15-20 ans	0,007	n.s.	0,035	n.s.
	20-25 ans	0,015	n.s.	-0,026	n.s.
	25-30 ans	-0,068	n.s.	-0,096	n.s.
	30-35 ans	-0,207	n.s.	-0,187	-0,05
35 ans et plus	-0,830	-0,17	-0,485	-0,12	
Nombre de salariés dans l'établissement	00-99 salariés	0,157	n.s.	-0,198	-0,05
	100-499 salariés	0,144	n.s.	-0,185	-0,05
	500 salariés et +	Réf.	-	Réf.	-
Nombre de salariés dans l'entreprise	00-99 salariés	-0,565	-0,12	-0,913	-0,21
	100-499 salariés	-0,317	-0,07	-0,367	-0,09
	500 salariés et +	Réf.	-	Réf.	-
Région	Île de France	Réf.	-	Réf.	-
	Centre Nord	0,268	0,06	0,079	n.s.
	Centre Sud	0,440	0,11	0,200	0,05
	Est	0,352	0,09	0,121	n.s.
	Midi méditerranéen	0,033	n.s.	-0,208	-0,05
	Nord Ouest Atlantique	0,304	0,07	0,301	0,07
	Nord Pas de Calais	-0,129	n.s.	-0,075	n.s.
Sud-Ouest	0,342	0,08	0,196	0,05	

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

Source : Enquête FQP 2003.

n.s. : Non significatif pour un seuil de 10%.

Champ : salariés de moins de 65 ans, ayant terminé leurs études initiales.

Lecture : Une femme dans le secteur privé a une probabilité de suivre une formation de 4 points de moins qu'un collègue masculin qui aurait par ailleurs les mêmes caractéristiques qu'elle.

L'évolution de la probabilité d'avoir suivi une formation dans l'année est calculée par rapport à une situation de référence. Pour chaque secteur, la probabilité pour un individu correspondant à la situation de référence (cf. encadré 1) se calcule

$$P_0 = \frac{1}{12 \exp(4(40,530))}$$

avec la seule constante selon la formule : (calcul pour un agent de référence de la fonction publique). Lorsqu'on s'écarte de cette situation de référence, il suffit de tenir compte des coefficients estimés dans la régression logistique. Par exemple, l'évolution de probabilité de suivre une formation pour un enseignant de la fonction

$$P_1 = P_0 \frac{1}{12 \exp(4(40,530 + 0,419))} = \frac{1}{12 \exp(4(40,530))} \frac{1}{12 \exp(4(0,419))}$$

publique est, toutes choses égales par ailleurs :

Encadré 1 : Sources, méthode et définitions

L'enquête utilisée pour cette étude comparative public - privé de l'accès à la formation professionnelle est l'enquête « formation et qualification professionnelle » 2003. L'étude porte sur les salariés qui ont entre 15 et 65 ans, et qui ont terminé leurs études initiales.

Le secteur public couvre ici l'ensemble des trois fonctions publiques et la notion de l'emploi public utilisée dans le cadre de cette étude est celle de l'Observatoire de l'emploi public (OEP). Selon cette notion, on considère comme relevant de la fonction publique tout agent qui travaille dans un organisme à caractère administratif recrutant des agents de droit public.

L'indicateur d'accès à la formation est construit à partir de la réponse à la question F1DEB qui demande si l'enquêté a suivi une formation dans le cadre de son entreprise ; l'individu est considéré comme ayant eu une formation s'il répond oui et si sa formation a débuté en 2002 ou en 2003.

Pour mieux comprendre l'influence des différents facteurs et comparer l'intensité de ces facteurs dans la fonction publique et dans le secteur privé, l'accès à la formation a été modélisé via une modélisation logistique (analyse toutes choses égales par ailleurs). Sept facteurs ont été étudiés : le sexe, la catégorie socio-professionnelle, le diplôme, l'ancienneté sur marché du travail, la taille de l'administration / l'entreprise, le nombre de salariés dans l'établissement et la localisation de l'emploi.

L'évolution de la probabilité de suivre une formation est calculée par rapport à une situation de référence qui est celle d'un homme cadre, ayant entre 5 et 10 ans d'ancienneté sur le marché du travail, ayant un Bac +3 ou plus, travaillant dans un établissement de plus de 500 salariés qui appartient à une entreprise de plus de 500 salariés, et vivant en île de France.

La modélisation logistique : on modélise la probabilité qu'un salarié ait accès à une formation : suivre une formation (état = 1) ou non (état = 0) en fonction de ses caractéristiques notées Z_i (cf. ci-dessus). Cette probabilité est supposée être donnée par la formule suivante :

$$P(\text{état} = 1 | Z_i) = \frac{e^{b + \beta Z_i}}{1 + e^{b + \beta Z_i}}$$

Où Z_i représente les caractéristiques du salarié i , F est la fonction de répartition de la distribution logistique et b est un paramètre structurel. L'estimation du paramètre b s'effectue en maximisant la vraisemblance qui a pour expression :

$$l = \sum_i \left[\text{état}_i \ln F(\beta Z_i + b) + (1 - \text{état}_i) \ln (1 - F(\beta Z_i + b)) \right]$$

Le paramètre b ainsi estimé mesure l'influence des différentes caractéristiques sur la probabilité d'être formé. Un coefficient négatif indique une caractéristique défavorable (être un employé non qualifié par exemple).

1.3.1.7 Dans la fonction publique de l'État, les formations continues raccourcissent, mais l'effort de formation reste stable

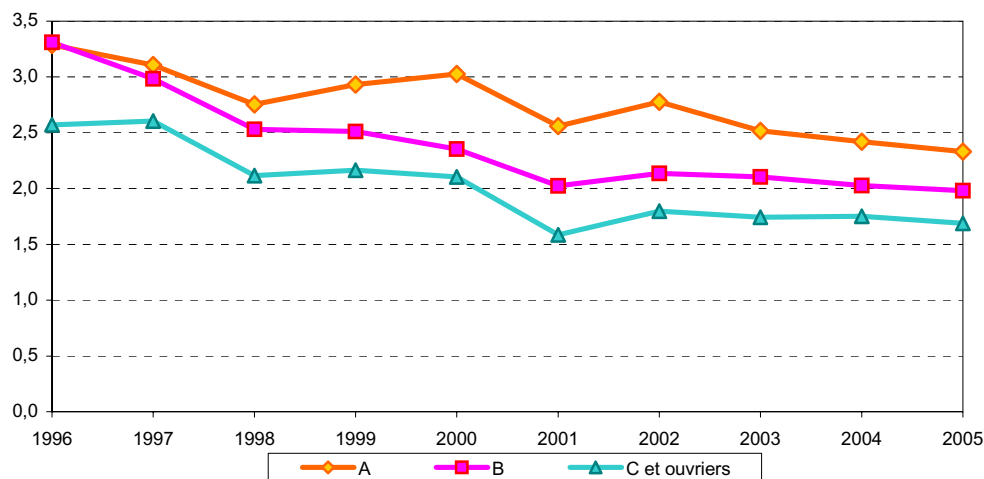
La durée moyenne d'une action de formation continue de baisser en 2005

En 2005, la durée moyenne d'une action de formation continue est à nouveau en légère baisse, après une année où elle semblait se stabiliser. Toutes les catégories hiérarchiques sont concernées. La baisse est plus forte en catégorie A, mais c'est pour cette catégorie que la durée moyenne reste la plus élevée, avec 2,3 jours par action de formation, pour 2,0 jours et 1,7 en catégorie B et C.

1 Vues d'ensemble

1.3 Les parcours professionnels dans les trois fonctions publiques

Graphique 1.3-3 : Raccourcissement de la durée moyenne de formation continue



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

Source : Enquête auprès des directions de personnel.

Champ : tous ministères hors Éducation nationale.

Définition : La durée moyenne d'une action de formation est le nombre de jours de formation rapporté au nombre de stagiaires.

Aux ministères de l'Agriculture, de la Défense et de l'Économie, les formations sont plus courtes mais bénéficient à un plus grand nombre de stagiaires : la durée moyenne baisse, mais le nombre de jours de formation rapporté aux effectifs a augmenté.

La durée moyenne d'une formation continue a au contraire augmenté dans d'autres ministères, comme aux Affaires étrangères, à la Culture, à l'Outre mer, au Tourisme ou au Travail.

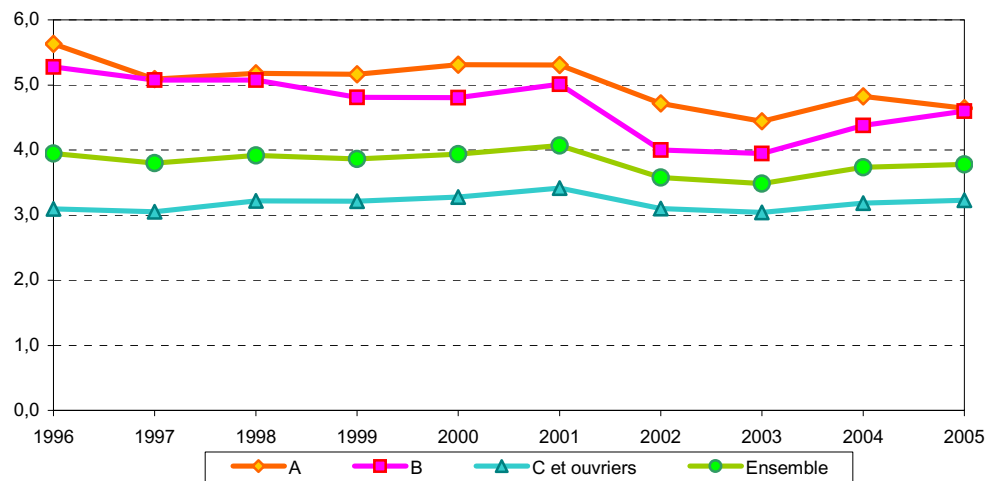
Au ministère des Affaires étrangères, la durée moyenne est traditionnellement beaucoup plus longue que dans les autres ministères (9,5 jours). Cela est dû aux nombreuses formations linguistiques qui se déroulent sur des périodes plus longues que les autres formations. Les agents de catégorie C y bénéficient notamment de 8,9 jours par action, en forte augmentation par rapport à 2004 (5,6 jours).

Une stabilité du nombre de jours qui masque des disparités

Hors ministère de l'Éducation nationale, les stagiaires sont plus nombreux en formation continue en 2005 (+6 %). Le nombre de jours de formation continue par agent est stable, à 3,8 jours en 2005, mais l'équilibre entre catégories hiérarchiques s'est légèrement modifié. Les agents de catégorie B ont été plus formés en 2005 (4,6 jours par agent) qu'en 2004 (4,4). Le nombre de jours par agent est stable chez les agents de catégorie C et les ouvriers (3,2 jours), alors qu'il baisse à nouveau en catégorie A pour rejoindre celui de la catégorie B.

Les parcours professionnels dans les trois fonctions publiques 1.3

Graphique 1.3-4 : Les agents de catégorie B se forment autant que ceux de catégorie A en 2005



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

Source : Enquête auprès des directions de personnel.

Champ : tous ministères hors Éducation nationale.

Au ministère de l'Intérieur et à celui de la Justice, l'effort de formation est stable (respectivement 4,5 et 2,8 jours par agent). Dans d'autres ministères, le nombre de jours par agent a baissé, comme aux Sports, après une année exceptionnelle de formation sur la notation, ou dans les Services du Premier Ministre, suite à des retards dans les signatures de marchés avec des prestataires externes de formations.

Enfin, l'effort de formation a progressé dans d'autres ministères : au ministère de la Défense (formations à la LOLF et à des applications informatiques), au ministère de l'Économie (mise en place de la LOLF, mise en place de l'interlocuteur fiscal unique pour les entreprises, réforme de la redevance audiovisuelle et de l'évaluation et de la notation), au Tourisme, à l'Agriculture, ou à l'Aviation civile.

Dans la fonction publique de l'État, les femmes sont relativement plus nombreuses parmi les stagiaires

Les femmes représentent hors Éducation nationale 41 % des stagiaires en 2005, en hausse depuis 3 ans (37 % en 2003), ceci dans toutes les catégories hiérarchiques.

Les femmes de catégorie C et ouvrières ont un accès moindre à la formation que leurs collègues hommes : elles représentent 35 % des stagiaires, pour 44 % des effectifs. C'est la masculinisation très élevée de la catégorie C au ministère de l'Intérieur qui explique le résultat : si l'on exclut ce ministère, les femmes représentent la moitié des stagiaires et des effectifs physiques.

Les femmes de catégorie A de l'ensemble des ministères ont davantage accès à la formation que les hommes : 43 % des stagiaires sont des femmes, pour 38 % des effectifs de cette catégorie.

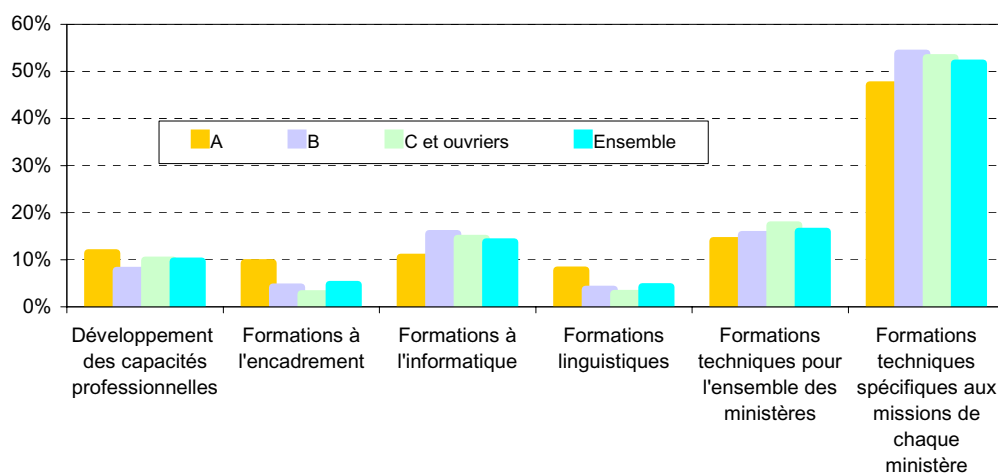
1 Vues d'ensemble

1.3 Les parcours professionnels dans les trois fonctions publiques

Dans la fonction publique de l'État, les formations de perfectionnement sont ciblées sur les besoins techniques des agents

Les formations techniques représentent plus des deux tiers du volume de formation de perfectionnement. Les formations informatiques, deuxième thème le plus important en volume, représentent 14 % du volume de formation, et englobent les formations des utilisateurs aux outils informatiques (Word, Excel, messagerie), ainsi que les formations des informaticiens.

Graphique 1.3-5 : Répartition des actions de perfectionnement en 2005



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

Source : enquête auprès des directions de personnel.

Champ : tous ministères hors Éducation nationale.

Les formations linguistiques représentent 4 % du volume de perfectionnement, mais les taux sont très différents d'un ministère à l'autre. Ainsi, les ministères les plus consommateurs sont logiquement ceux qui ont des contacts avec d'autres pays du fait de leurs missions : les ministères des Affaires étrangères, de la Culture, de l'Outre mer, du Tourisme, les services du Premier ministre, et l'Aviation civile. Globalement, la part des formations linguistiques a progressé dans ces ministères entre 2004 et 2005. La progression la plus forte est réalisée au ministère des Affaires étrangères, avec 62 % de ses jours de perfectionnement, pour 52 % en 2004.

Les agents de catégorie A bénéficient de plus de formations visant à développer les capacités professionnelles, de formations à l'encadrement et de formations linguistiques que les autres catégories d'agents, qui suivent plus de formations informatiques et techniques.

1.3.1.8 Dans la fonction publique de l'État, les stagiaires continuent à se préparer nombreux aux concours alors que les postes offerts sont en baisse

Les stagiaires sont toujours nombreux alors que les postes offerts sont en baisse

En hausse depuis plusieurs années, les formations permettant de se préparer à un concours ou à un examen professionnel avaient atteint 20 % des journées stagiaires en 2004, hors ministère de l'Éducation nationale (cf. tableau T 1.3-2). En 2005, elles sont en recul de 13 %. Le nombre de stagiaires continue de progresser, mais moins rapidement qu'en 2004. Cette progression est due au plus grand nombre de stagiaires de catégorie C qui suivent une préparation à un concours en 2005. En 2005, les stagiaires de catégorie A et de catégorie B sont moins nombreux (-20 % et -5 % respectivement).

T 1.3-2: Recul des préparations aux concours en 2005

	2002		2003		2004		2005	
	Nombre de jours	Part des formations (en %)	Nombre de jours	Part des formations (en %)	Nombre de jours	Part des formations (en %)	Nombre de jours	Part des formations (en %)
Perfectionnement / adaptation aux fonctions	2 157 668	78	2 103 661	75	2 179 828	75	2 309 955	78
Préparation aux examens, concours, essais	461 566	17	545 996	19	590 477	20	515 289	17
Congé de formation	151 480	5	156 754	6	139 869	5	148 505	5
Bilan professionnel	569	0	710	0	755	0	792	0
Total	2 771 282	100	2 807 120	100	2 910 929	100	2 974 542	100

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

Source : enquête auprès des directions de personnel.

Champ : tous ministères hors Éducation nationale.

Aux ministères des Affaires étrangères, de la Défense, du Travail, de l'Intérieur et de l'Équipement, le nombre de stagiaires progresse vraisemblablement en liaison avec la hausse du nombre de postes offerts aux concours internes : les agents y ont vu une chance plus importante de réussir les concours, et se sont préparés plus nombreux.

Au contraire le mouvement est inversé aux ministères de l'Agriculture, de la Justice, de la Santé ou de l'Économie, où la baisse du nombre de postes a été intégrée par les agents qui ont décidé de suivre moins nombreux les préparations au concours.

1.3.1.9 Le concours interne permet aux agents sur-diplômés de progresser

Une large majorité des agents de catégorie B et C qui entrent dans la fonction publique après un concours externe a un diplôme d'un niveau supérieur à celui exigé. Hors Éducation nationale, en catégorie B, 62 % des recrutés sur concours externes, uniques ou 3^{ème} concours ont au moins une licence en 2005 alors que le Bac ou le Deug (ou équivalent) sont les diplômes habituellement exigés dans la plupart des cas. En catégorie C, 68 % des recrutés sur les mêmes types de concours ont au moins le Bac, et 19 % ont une licence ou un diplôme de niveau supérieur à la licence alors qu'aucun diplôme supérieur au brevet n'est exigé pour passer un concours de catégorie C.

Ce phénomène existe également dans le secteur privé, accentué en outre par le risque de chômage. Celui-ci expliquerait que les personnes acceptent un déclassement pour conserver ou retrouver un emploi, notamment chez les professions intellectuelles supérieures et les cadres qui ont plus souvent des niveaux de diplôme supérieurs ou égal au bac.

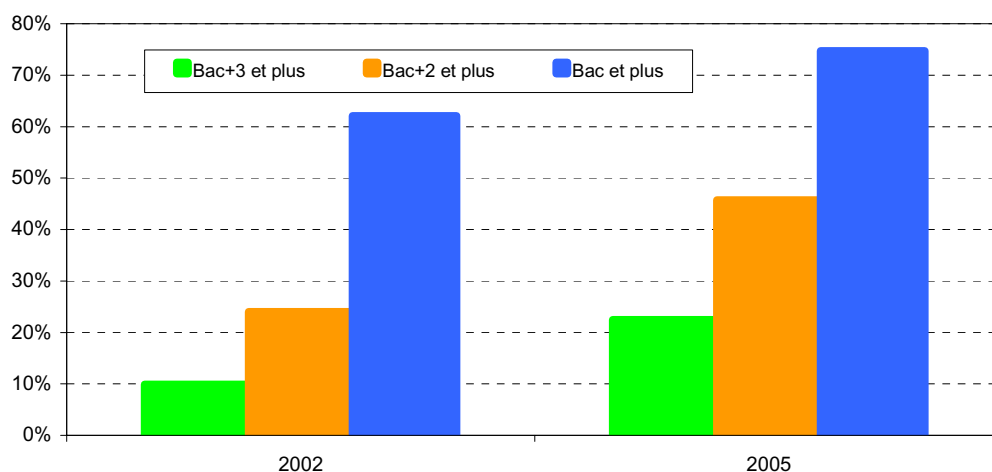
1 Vues d'ensemble

1.3 Les parcours professionnels dans les trois fonctions publiques

Une fois entrés dans la fonction publique, ces agents qui ont accepté un emploi faiblement qualifié ou faiblement rémunéré au regard de leur diplôme cherchent à progresser au sein de la fonction publique grâce aux concours internes. Ainsi, les agents de catégorie C participent de plus en plus nombreux aux préparations aux concours (6 % des stagiaires en formation continue en 1999, 14 % en 2005), pour se présenter ensuite aux concours internes. En 2002, plus de six agents sur dix reçus aux concours internes de catégorie B avaient au moins un Bac (cf. graphique 6).

Lorsque le nombre de postes offerts a baissé après 2003, le nombre de candidats présents a lui aussi diminué, mais la sélectivité a augmenté (9 candidats présents pour un admis en 2002 puis 10 en 2005). Les agents qui ont au moins un niveau Bac+2 n'ont pas été pénalisés : ils représentaient 24 % des reçus en 2002, et 46 % en 2005.

Graphique 1.3-6 : Part des sur-diplômés aux concours internes de catégorie B



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

Source : enquête auprès des directions de personnel.

Champ : tous ministères hors Éducation nationale.

1.3.1.10 Dans la fonction publique de l'État, les dépenses de formation continue sont stables par rapport à la masse salariale

En 2005, hors Éducation nationale, les dépenses de formation représentent 7,7 % de la masse salariale, et sont en recul pour la deuxième année consécutive (cf. tableau 1.3-3). La baisse est à nouveau absorbée par la formation initiale, et la part des dépenses de formation continue reste stable, à 4,2 % de la masse salariale. Les dépenses de formation continue progressent en volume de 5 %, et sont la conséquence de l'augmentation du nombre de jours de formation (cf. tableau 1.3-4). En 2004, les entreprises du secteur privé consacraient quant à elles 3 % de leur masse salariale à la formation.

Les parcours professionnels dans les trois fonctions publiques 1.3

T 1.3-3: Dépenses de formation rapportées à la masse salariale (en %)

	2001	2002	2003	2004	2005
Formation initiale					
Rémunération des stagiaires	2,9	3,0	3,1	2,8	2,3
Hors rémunération des stagiaires	1,2	1,3	1,3	1,3	1,2
Total	4,1	4,3	4,4	4,1	3,5
Formation continue					
Rémunération des stagiaires	2,9	2,6	2,6	2,7	2,7
Hors rémunération des stagiaires	1,5	1,6	1,6	1,6	1,6
Total	4,4	4,2	4,1	4,2	4,2
Total général					
Rémunération des stagiaires	5,8	5,6	5,7	5,4	4,9
Hors rémunération des stagiaires	2,7	2,8	2,9	2,9	2,8
Total	8,5	8,5	8,6	8,3	7,7

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

Source : enquête auprès des directions de personnel.

Champ : tous ministères hors Éducation nationale.

T 1.3-4: Dépenses de formation (en milliards d'euros)

	2001	2002	2003	2004	2005	Évolution 2004/2005
Formation initiale	0,79	0,85	0,90	0,83	0,75	-9,7%
Formation continue	0,86	0,82	0,85	0,87	0,91	5,1%
Total général	1,66	1,68	1,75	1,70	1,67	-2,2%

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

Source : enquête auprès des directions de personnel.

Champ : tous ministères hors Éducation nationale.

Comme en 2004, la baisse des dépenses de formation initiale est très largement due à la rémunération d'un moins grand nombre de stagiaires, suite à la baisse des recrutements. Les dépenses hors rémunération des stagiaires sont quasiment stables.

Encadré 2 : La formation à l'Éducation nationale

Le nombre de jours de formation continue par agent baisse à nouveau légèrement : un agent suit en moyenne 2,9 jours de formation en 2005, pour 3,0 jours en 2004. Néanmoins, le nombre de stagiaires continue de progresser (cf. tableau T 1.3-5).

Alors que le niveau de formation continue est stable hors Éducation nationale, le nombre de jours par enseignant est passé de 3,6 en 2002 à 3,2 en 2003, et se stabilise à 2,9 jours depuis. Les enseignants ont moins souvent accès à la formation continue que les agents de catégorie A des autres ministères : en 2005, ils bénéficiaient de 2,9 jours par enseignant, pour 4,6 jours parmi les agents de catégorie A hors Éducation nationale.

T 1.3-5: Évolution de la formation de 2001 à 2005 à l'Éducation nationale

	2001	2002	2003	2004	2005
Formation initiale					
Nombre de stagiaires	66 113	75 256	76 736	72 081	67 748
Nombre de jours	7 185 570	8 233 632	8 742 690	8 262 600	7 680 765
Nombre de jours par agent	6,6	7,4	7,8	7,3	6,9
Formation continue					
Nombre de stagiaires	837 615	1 079 869	936 530	1 028 273	1 048 674
Nombre de jours	3 628 095	4 017 218	3 503 129	3 337 366	3 241 748
Nombre de jours par agent	3,3	3,6	3,1	3,0	2,9
Ensemble des formations					
Nombre de stagiaires	903 728	1 155 125	1 013 266	1 100 354	1 116 422
Nombre de jours	10 813 665	12 250 850	12 245 819	11 599 966	10 922 513
Nombre de jours par agent	9,9	11,1	11,0	10,3	9,8

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

Source : enquête auprès des directions de personnel.

La formation initiale baisse pour la deuxième année : le nombre de stagiaires a diminué de 6 %. Cette baisse est due à celle des recrutements dans ce ministère, depuis 2003. Avec 8,7 jours par agent, la formation initiale des enseignants est du même niveau que celles des agents de catégorie A des autres ministères.

1 Vues d'ensemble

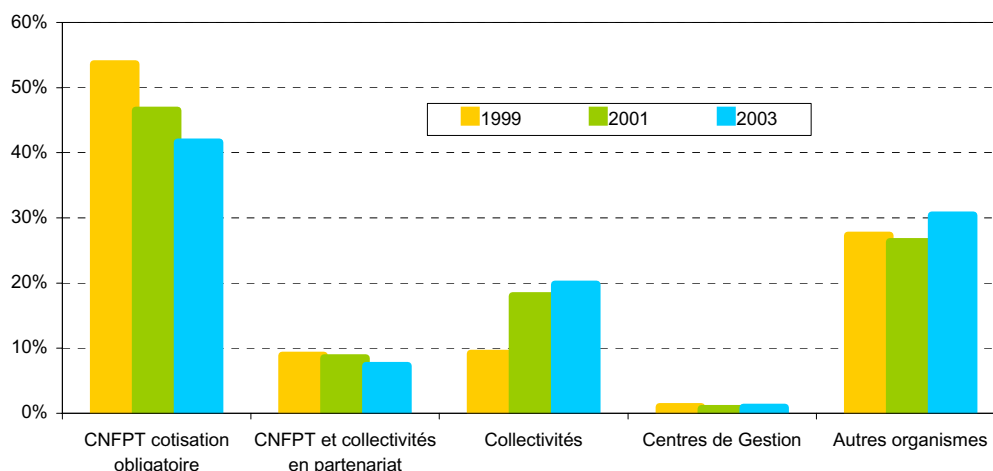
1.3 Les parcours professionnels dans les trois fonctions publiques

1.3.1.11 Dans la fonction publique territoriale, la formation par agent est stable, mais la formation initiale progresse

En 2003, les agents de la fonction publique territoriale ont suivi en moyenne 2,8 jours de formation initiale et continue. Comme dans la fonction publique de l'État, les agents de catégorie C sont moins formés que leurs collègues de catégorie A et B : respectivement 1,8 jour, 5,3 et 5,9.

Le CNFPT perçoit des cotisations des collectivités territoriales pour proposer des catalogues de formation aux agents de la fonction publique Territoriale. Les formations dispensées par ce centre sont en recul (voir graphique). Les collectivités semblent préférer former elles-mêmes leurs agents : 20 % des journées de formation en 2003, 9 % en 1999. C'est particulièrement vrai pour les services départementaux d'incendie et de secours (SDIS) : en 2003, 75 % des journées de formation de ces collectivités étaient dispensées en interne.

Graphique 1.3-7 : Répartition des jours de formation par organisme



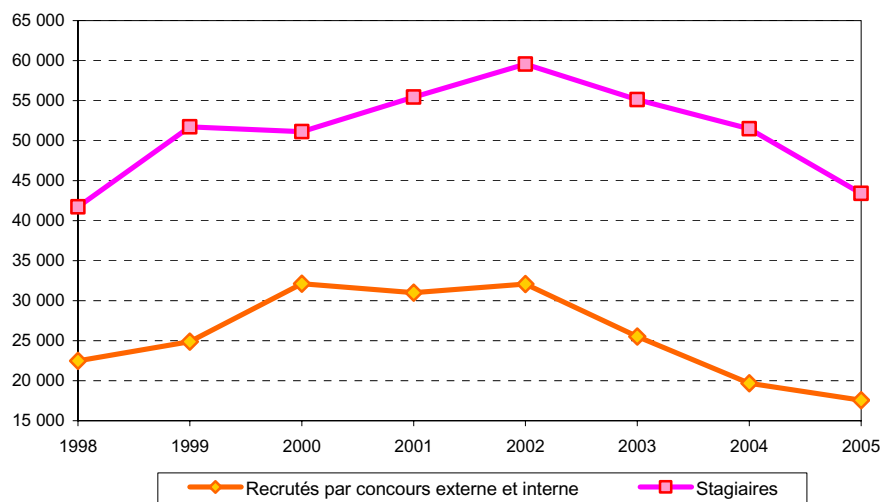
DGAFF, bureau des statistiques, des études et de l'évaluation.
Sources : DGCL-CNFPT, exploitation des bilans sociaux 2003.

Les agents des SDIS bénéficient davantage de formations : 12,4 jours par agent, pour 2,8 dans l'ensemble des collectivités. Le taux également plus élevé dans les conseils régionaux et dans les conseils généraux (respectivement 5,3 et 4,5) est dû à une plus forte concentration de personnels de catégorie A.

Enfin, la formation initiale se développe : elle représentait 28 % des journées de formation en 2003, contre 21 % en 1999. Elle n'atteint toutefois pas le niveau de la fonction publique de l'État, où, en 2003, 68 % des journées de stage étaient consacrées à la formation initiale.

Encadré 3 : La formation initiale poursuit sa baisse dans la FPE, malgré des effets toujours visibles des forts recrutements avant 2003

Pour la troisième année consécutive, les stagiaires sont moins nombreux. Entre 2002 et 2005, les effectifs ont baissé de 27 %, moins rapidement que la baisse des recrutés par concours externes, internes et uniques entre 2002 et 2005 (45 %).

Graphique 1.3-8 : Des stagiaires moins nombreux suite à la baisse des recrutements par concours

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

Sources : enquête auprès des directions de personnel.

Champ : tous ministères hors Éducation nationale.

En 2005, les stagiaires sont plus nombreux seulement aux ministères des Affaires étrangères et de l'Équipement.

Au ministère de l'Équipement, la hausse du nombre de stagiaires vient du fait qu'une année de spécialisation a été ajoutée à l'ENTPE, mais aussi que les promotions qui sont entre leur 2ème et leur 4ème année sont plus importantes que les promotions précédentes après des recrutements plus élevés.

Au ministère de l'Économie, la baisse du nombre de stagiaires n'a pas conduit à celle du nombre de jours de formation initiale par agent. La première est due à la diminution des recrutements d'agents de catégorie C. Par ailleurs, les recrutements d'agents de catégorie A et B ont été plus importants. Leurs formations initiales sont plus longues, entraînant une hausse globale du nombre de jours par agent, toutes catégories confondues.

Au ministère de la Culture, l'augmentation du volume de formation initiale en jours est due à la formation des agents recrutés pour la création de certains établissements publics comme le musée du quai Branly, ou l'école d'architecture de Marne la Vallée.

Dans les autres ministères, la baisse des recrutements a entraîné une baisse du nombre de stagiaires et de jours de formation initiale. A la Police, ce phénomène a été accentué par le fait que les gardiens de la paix sont à présent intégrés en 4 promotions de stagiaires et non plus 7 comme par le passé.

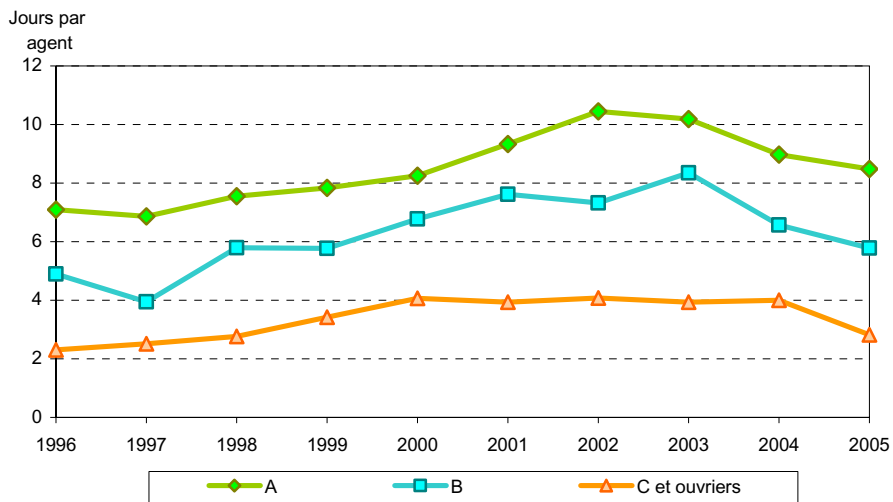
La baisse du nombre de stagiaires en catégorie C, et donc du nombre de jours de formation initiale explique celle du nombre de jours par agents en 2005, après une stabilité depuis 2000.

1 Vues d'ensemble

1.3 Les parcours professionnels dans les trois fonctions publiques

Encadré 3 (suite)

Graphique 1.3-9 : Nombre de jours de formation initiale par agent et par catégorie



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

Source : enquête auprès des directions de personnel.

Champ : tous ministères hors Éducation nationale.

1.3.2 5 % des agents civils de l'État n'exercent pas leur activité dans leur administration d'origine

Le statut général des fonctionnaires civils de l'État leur permet de ne pas exercer leur activité dans leur administration d'origine. Ils peuvent alors occuper les positions statutaires suivantes : détachement, mise à disposition, hors cadres, disponibilité et congé parental (cf. fiches thématiques sur les positions statutaires). Ces deux dernières positions concernent également les non titulaires.

Au 31 décembre 2004, 4,9 % des agents de l'État n'exercent pas leur activité dans leur administration d'origine. Cette proportion a augmenté de 0,7 point depuis 1996 (de 4,2 % à 4,9 %).

1.3.2.1 Le détachement vient en tête des positions statutaires utilisées

Entre 1996 et 2004, le nombre de fonctionnaires détachés a connu une progression de 0,8 point portant leur part dans le total des agents civils de l'État à 2,4 %. Le nombre de mises à disposition, des hors cadres et de congés parentaux est quasiment stable sur la période tandis que l'effectif des agents de l'État en disponibilité a baissé entre 1996 et 2000 pour se maintenir depuis.

Au 31 décembre 2004, la majorité (60 %) des agents civils de l'État occupant ces positions statutaires appartiennent à la catégorie A (tableau T 1.3-6). C'est également la catégorie la plus concernée par les détachements et les mises à disposition : elle représente à elle seule les deux tiers de ces populations. Les catégories B et C ne comptent respectivement que pour 17 % et 16 % des détachements, et pour 10 % et 22 % des mises à disposition.

Plus de la moitié des agents détachés, mis à disposition et hors cadres sont des hommes : respectivement 55 %, 60 % et 76 %. Les femmes sont majoritaires dans les positions de disponibilité et de congé parental : respectivement 69 % et 96 %.

Le ministère de l'Économie et des finances concentre un quart des agents mis à disposition : l'Insee est le principal service d'où sont originaires ces fonctionnaires dans le cadre de la coordination du système statistique public. En deuxième position, viennent les enseignants de l'Éducation nationale (19 % de l'ensemble), pour une grande partie dans une administration de l'État ou un établissement public administratif (le plus souvent dans un établissement d'enseignement ou de recherche).

Au 31 décembre 2004, les enseignants de l'Éducation nationale représentent 43 % de l'ensemble des fonctionnaires détachés, loin devant les fonctionnaires du ministère de l'Équipement et de l'Économie et finances (respectivement 14 % et 10 %).

Les ministères de l'Économie et des finances, de l'Équipement et de l'Éducation nationale concentrent, à eux seuls, plus des deux tiers de l'ensemble des titulaires en position hors cadre, avec respectivement 28 %, 26 % et 14 % des agents concernés.

Au 31 décembre 2004, une personne sur deux en disponibilité est un enseignant de l'Éducation nationale. Viennent ensuite le ministère de l'Économie et des finances et celui de l'Équipement avec respectivement 11 % et 6 % des agents civils de l'État en position de disponibilité.

Les agents civils de l'État en congé parental sont majoritairement des enseignants de l'Éducation nationale : 60 % de l'ensemble, en relation avec leur poids dans les effectifs des titulaires civils de l'État.

1 Vues d'ensemble

1.3 Les parcours professionnels dans les trois fonctions publiques

1.3.2.2 Les positions statutaires sont utilisées très différemment en fonction du cycle de vie

Trois quarts des agents mis à disposition (des hommes pour plus de la moitié) sont âgés de 40 ans et plus (Graphique 1.3-10). Les fonctionnaires détachés sont répartis uniformément entre les trois catégories d'âges suivantes : 32 % sont âgés de 30 à 40 ans, 31 % de 40 à 50 ans et 32 % sont âgés de 50 ans et plus. La quasi-totalité des fonctionnaires dans la position hors cadres sont âgés de 40 ans et plus. Concernant les agents de l'État en disponibilité, deux sur trois sont âgés de 40 ans et plus. En ce qui concerne les agents en congé parental, la quasi-totalité sont des femmes et les trois quarts d'entre eux ont entre 30 et 40 ans, en liaison avec le cycle familial.

T 1.3-6: Effectifs et proportions des agents civils de l'État dans les différentes positions statutaires par sexe et par catégorie hiérarchique au 31 décembre 2004 (1)

	Détachements	Mises à disposition	Hors cadres	Disponibilités	Congés parentaux	Total
Effectifs au 31/12/2004 (2)	40 334	5 493	950	28 487	8 325	83 589
Catégorie A						
Hommes	40,5	46,6	60,9	18,7	2,3	30,4
Femmes	26,1	20,9	8,0	31,2	57,8	30,5
Catégorie B						
Hommes	9,0	4,5	10,5	5,2	0,6	6,6
Femmes	8,3	5,8	5,9	16,6	12,0	11,3
Catégorie C						
Hommes	5,8	8,7	4,4	7,1	1,2	6,0
Femmes	10,3	13,5	10,3	21,2	26,1	15,8
Total						
Hommes	55,3	59,8	75,8	31,0	4,1	42,5
Femmes	44,7	40,2	24,2	69,0	95,9	57,5
Total	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0
Proportion des effectifs (%) (3)	2,4	0,3	0,1	1,6	0,5	4,9
Évolution 2002/2004 (%)	10,9	6,4	10,3	-2,7	-1,4	4,4

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

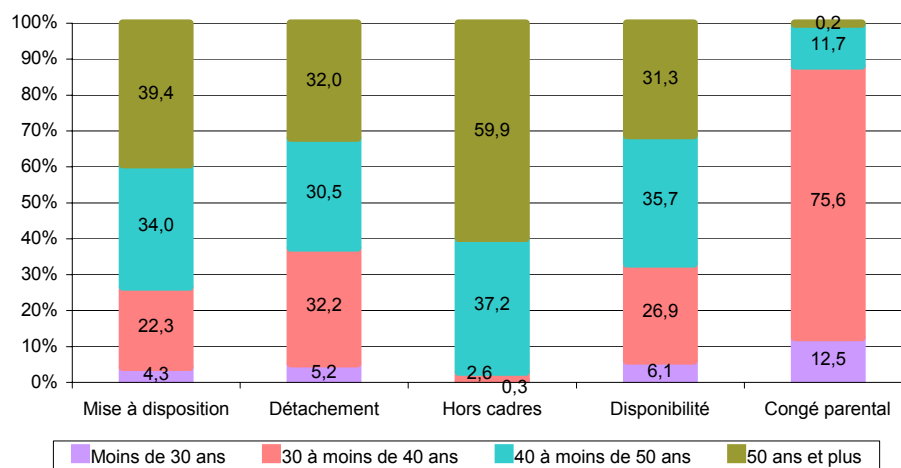
Source : enquête auprès des directions de personnel des ministères et des établissements publics nationaux.

(1) L'enquête a lieu tous les deux ans, les années paires, c'est pourquoi les résultats disponibles portent sur 2004.

(2) Données redressées.

(3) Par rapport au total des agents de l'État au 31/12/2004 (y compris les non-titulaires pour les disponibilités et les congés parentaux).

Graphique 1.3-10 : Les agents de l'État selon l'âge et la position statutaire au 31 décembre 2004



DGAFP, bureau des statistiques, des études et de l'évaluation.
 Source : enquête auprès des directions de personnel des ministères et des établissements publics nationaux.

1 Vues d'ensemble

1.3 Les parcours professionnels dans les trois fonctions publiques

1.3.3 Changer de groupe social : moins fréquent dans le public que dans le privé entre 1998 et 2003

La mobilité socioprofessionnelle consiste pour un individu donné en un changement de groupe socioprofessionnel entre deux dates. La présente étude ne concerne que les individus occupant un emploi salarial en 1998 et en 2003. Deux types de mobilités résultent du changement de groupe socioprofessionnel dont la plus importante est la mobilité ascendante. Elle permet à un salarié d'accéder à une catégorie socioprofessionnelle plus élevée dans la hiérarchie sociale (encadré 2) ce qui se traduit par exemple, pour un employé qualifié, par un passage vers la catégorie cadre. A l'inverse, la mobilité descendante consiste en un passage vers une catégorie moins élevée.

C'est à travers la nomenclature de la catégorie socioprofessionnelle que la mobilité sera abordée dans cette étude. Cette nomenclature est la mieux adaptée à l'étude de la mobilité socioprofessionnelle sur une période relativement longue (5 ans).

Sur l'ensemble des salariés, âgés de 30 à 54 ans, ayant un emploi en 1998 et en 2003, la quasi-totalité (93,4 %) n'avait pas effectué de mobilité entre public et privé entre ces deux dates (tableau 1.3-7). L'analyse de la mobilité présentée ici (encadré 1) porte sur cette population.

T 1.3-7 : Proportions des salariés selon le secteur (public - privé) en 2003 et en 1998

En 1998	En 2003	Proportions (en %)
Fonction publique	Fonction publique	18,4
Fonction publique	Secteur privé	3,8
Secteur privé	Secteur privé	75,0
Secteur privé	Fonction publique	2,8

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

Source : enquête FQP 2003.

Champ : salariés âgés de 30 à 54 ans au 31 décembre 2003, en emploi cinq ans avant l'enquête (au 31 mai 1998) et au moment de l'enquête (au 31 mai 2003).

Lecture : sur l'ensemble des salariés en 2003, 18,4 % avaient été dans la fonction publique en 1998 et l'étaient encore en 2003.

Concernant les salariés ayant changé de secteur entre 1998 et 2003, l'encadré 1 détaille quelques résultats importants en matière de mobilité socioprofessionnelle : 17 % des agents appartenant à la fonction publique en 2003 avaient été salariés du secteur privé en 1998 tandis que seulement 4 % des salariés du privé en 2003 étaient des salariés dans la fonction publique cinq ans auparavant.

Parmi les salariés n'ayant pas changé de secteur (et en emploi en 2003 et en 1998), 17,2 % d'entre eux ont changé de catégorie socioprofessionnelle entre ces deux dates. Cette mobilité est particulièrement différente entre public et privé : dans la fonction publique, un salarié sur dix a changé de groupe socioprofessionnel contre environ deux salariés sur dix dans le privé (tableau 1.3-8)

Encadré 1 : Sources, champs et définitions

Les données utilisées dans cette étude sont issues de l'enquête sur la Formation et Qualification Professionnelle de 2003. Cette enquête est l'une des principales sources permettant d'étudier la mobilité puisqu'elle donne des informations sur la situation des personnes interrogées à la date d'enquête et cinq ans avant. S'agissant de la mobilité socioprofessionnelle et à la différence des données du fichier de paie des agents de l'État, les données de l'enquête FQP permettent de comparer la mobilité entre le public et le privé puisque les salariés des deux secteurs sont concernés par cette enquête.

Le secteur public couvre l'ensemble des trois fonctions publiques et la notion de l'emploi public utilisée dans le cadre de cette étude est celle de l'Observatoire de l'emploi public (OEP). Selon cette notion, on considère comme relevant de la fonction publique tout agent qui travaille dans un organisme à caractère administratif recrutant des agents de droit public.

Le champ de l'étude couvre l'ensemble des salariés âgés de 30 à 54 ans au 31 décembre 2003, en emploi cinq ans avant l'enquête (au 31 mai 1998) et au moment de l'enquête (au 31 mai 2003). Ne sont considérés que les salariés qui sont restés dans le même secteur en 1998 et en 2003 (voir encadré 1 pour les salariés qui ont changé de secteur). Et dans le but de mieux hiérarchiser les groupes socioprofessionnels et mener, d'une manière fiable, des comparaisons entre le public et le privé, les agriculteurs, les artisans, commerçants et chefs d'entreprises ne sont pas pris en compte dans cette étude.

Une mobilité socioprofessionnelle consiste pour un individu donné en un changement de groupe socioprofessionnel entre deux dates. Il existe d'autres types de mobilité véhiculant le concept de changement comme par exemple :

- la mobilité géographique qui concerne un individu qui a changé de lieu de travail : changement de commune, de département ou de région.
- la mobilité structurelle implique un changement d'employeur. Il peut s'agir par exemple, dans la fonction publique, d'un changement de ministère ou de service à l'intérieur du même ministère.
- la mobilité catégorielle implique un changement de corps ou de grade (dans la fonction publique).

Les catégories socioprofessionnelles

L'examen de la mobilité socioprofessionnelle ascendante nécessite de classer les catégories socioprofessionnelles selon une hiérarchie basée sur le revenu, le niveau de qualification, etc. Partant du bas de la hiérarchie socioprofessionnelle, le classement se présente ainsi : ouvriers non qualifiés, employés non qualifiés, ouvriers qualifiés, employés qualifiés, professions intermédiaires, cadres.

La distinction entre les employés qualifiés et non qualifiés est basée sur la nomenclature Chardon qui considère les emplois suivants comme emplois non qualifiés (à partir de la variable P de l'enquête FQP 2003) :

- Agents de service des établissements d'enseignement (525a, 525b)
- Agents de service de la fonction publique (sauf écoles, hôpitaux) (525c)
- Agents de service hospitaliers (de la fonction publique ou du secteur privé) (525d)
- Agents de sécurité, de surveillance (533b, 533c, 534a, 534b)
- Opérateurs de saisie en informatique (544a)
- Standardistes, téléphonistes (541d)
- Vendeurs en alimentation (554a, 555a)
- Caissiers de magasin (552a)
- Pompistes et gérants (salariés ou mandataires) de station service (554j)
- Serveurs et commis de restaurant ou de café (561c, 561d)
- Employés de l'hôtellerie (561c, 561f)
- Assistants maternelles, gardiennes d'enfants, travailleuses familiales (563a, 563b)
- Employés de maison et femmes de ménage chez des particuliers (563c, 563b)
- Concierges, gardiens d'immeubles (564a)
- Employés des services divers (564b)

1 Vues d'ensemble

1.3 Les parcours professionnels dans les trois fonctions publiques

T 1.3-8 : Proportions des salariés ayant changé de groupe socioprofessionnel entre 1998 et 2003 selon le sexe, l'âge et le secteur (en %)

	Fonction publique			Secteur privé			Ensemble
	Hommes	Femmes	Ensemble	Hommes	Femmes	Ensemble	
30-34 ans	14,4	9,3	11,5	31,5	27,0	29,7	26,8
35-39 ans	15,7	7,7	11,2	22,0	18,4	20,6	18,9
40-44 ans	11,9	10,6	11,2	16,4	14,4	15,6	14,7
45-49 ans	14,2	7,6	10,5	16,3	15,8	16,1	14,9
50-54 ans	12,0	8,3	9,9	11,7	12,1	11,9	11,4
Ensemble	13,5	8,7	10,8	19,8	17,5	18,8	17,2

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

Source : enquête FQP 2003.

Champ: salariés âgés de 30 à 54 ans au 31 décembre 2003, en emploi cinq ans avant l'enquête (au 31 mai 1998) et au moment de l'enquête (au 31 mai 2003) et n'ayant pas changé de secteur entre 1998 et 2003.

1.3.3.1 La mobilité socioprofessionnelle dépend largement du genre, avec un effet plus marqué dans le privé

Dans la fonction publique comme dans le secteur privé, la mobilité socioprofessionnelle est plus importante chez les hommes: 19 % d'entre eux ont changé de catégorie socioprofessionnelle entre 1998 et 2003 contre 15 % des femmes.

Les taux d'accès à une autre catégorie socioprofessionnelle n'y sont pas identiques pour les hommes et pour les femmes. Les femmes exerçant une activité dans le privé ont été plus nombreuses (17,5 %) à changer de catégorie socioprofessionnelle que celles de la fonction publique (8,7 %). De même, les hommes sont plus nombreux (19,8 %) à connaître une mobilité socioprofessionnelle dans le privé entre les deux dates, pour 13,5 % dans le public (tableau 1.3-8).

Néanmoins, l'effet genre est moindre dans la fonction publique que dans le privé : être une femme salariée dans le privé diminue la chance de changer de catégorie socioprofessionnelle de 4 points par rapport à un homme travaillant dans le même secteur, toutes choses égales par ailleurs, contre 2 points seulement pour les femmes salariées de la fonction publique (tableau 1.3-9)

T 1.3-9 : L'impact des caractéristiques des salariés sur la mobilité socioprofessionnelle

		Fonction publique		Secteur privé	
		Coefficient estimé	Ecart prob./réf.	Coefficient estimé	Ecart prob./réf.
Constante		-2,542	-	-1,689	-
Sexe	Hommes	Réf.	-	Réf.	-
	Femmes	-0,444	-0,02	-0,373	-0,04
Âge	30-34 ans	Réf.	-	Réf.	-
	35-39 ans	-0,148	n.s.	-0,439	-0,05
	40-44 ans	-0,144	n.s.	-0,742	-0,08
	45-49 ans	-0,216	n.s.	-0,745	-0,08
	50-54 ans	-0,291	n.s.	-1,026	-0,09
Catégorie socioprofessionnelle de départ	Cadres	Réf.	-	Réf.	-
	Employés qualifiés non	1,107	0,12	1,111	0,2
	Employés qualifiés	0,806	0,08	1,194	0,22
	Ouvriers qualifiés non	1,902	0,27	1,441	0,28
	Ouvriers qualifiés	1,594	0,21	0,493	0,08
	Professions intermédiaires	0,654	0,06	0,893	0,16
Région de l'établissement	Île de France	0,174	n.s.	0,295	0,04
	Province	Réf.	-	Réf.	-

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

Source : enquête FQP 2003.

Champ: salariés âgés de 30 à 54 ans au 31 décembre 2003, en emploi cinq ans avant l'enquête (au 31 mai 1998) et au moment de l'enquête (au 31 mai 2003) et n'ayant pas changé de secteur entre 1998 et 2003.

n.s. : modalité (ou variable) non significative au seuil de 5%.

Lecture: par rapport à la situation de référence (en gras), et toutes choses égales par ailleurs, être femme dans le privé diminue de 4 points la probabilité de changer de catégorie socioprofessionnelle.

L'évolution de la probabilité de changer de groupe socioprofessionnel est calculée par rapport à une situation de référence. Pour chaque secteur, la probabilité pour un salarié correspondant à la situation de référence (cf. encadré 3) se calcule avec la seule constante selon la formule : $P_0 = \frac{1}{1 + 2 \exp(4(42,542))}$ (calcul pour un salarié de référence de la fonction publique). Lorsqu'on s'écarte

de cette situation de référence, il suffit de tenir compte des coefficients estimés dans la régression logistique. Par exemple, l'évolution de probabilité de changer de groupe socioprofessionnel pour un employé non qualifié (dans la fonction publique) est, toutes choses égales par ailleurs :

$$P_1 = P_0 \left| \frac{1}{1 + 2 \exp(4(42,542 + 2,1,107))} \right| \frac{1}{1 + 2 \exp(4(42,542))}$$

1.3.3.2 L'âge n'influence pas la mobilité socioprofessionnelle dans le public, contrairement au privé

Sur la période 1998-2003, le changement de catégorie socioprofessionnelle ne varie pratiquement pas en fonction de l'âge chez les salariés dans la fonction publique : les taux d'accès correspondants sont compris entre 11 % et 10 % respectivement chez les salariés âgés de 30 à 34 ans et ceux âgés de 50 à 54 ans (tableau 1.3-8). Pour l'ensemble des tranches d'âge, ces taux se situent très en dessous de ceux observés chez les salariés dans le privé qui changent plus fréquemment de catégorie socioprofessionnelle. Dans le privé, la mobilité socioprofessionnelle est plus importante chez les salariés âgés de 30 à 34 ans : 30 % ont changé de catégorie socioprofessionnelle entre 1998 et 2003. Cette mobilité diminue en fonction de l'âge pour atteindre 12 % chez les salariés âgés de 50 à 54 ans.

1 Vues d'ensemble

1.3 Les parcours professionnels dans les trois fonctions publiques

La modélisation de la mobilité socioprofessionnelle confirme ces différences. L'âge n'a pas d'effet sur la probabilité de changer de catégorie dans la fonction publique tandis que dans le privé, cette probabilité est décroissante avec l'âge : être salarié dans le privé et être âgé de 35 à 39 ans diminue la probabilité de changer de catégorie socioprofessionnelle de 5 points par rapport à un salarié âgé de 30 à 34 ans du même secteur, toutes choses égales par ailleurs. En particulier, dans la fonction publique, les promotions au choix (changement de corps ou/et de grade) sont observées pratiquement tout au long de la carrière.

1.3.3.3 Les salariés quittent plus souvent les catégories socioprofessionnelles les moins élevées

Dans la fonction publique comme dans le privé, les cadres et professions intellectuelles supérieures bénéficient le moins d'une mobilité socioprofessionnelle (graphique 1.3-11) tandis que celle-ci est plus fréquente chez les salariés occupants les emplois les moins qualifiés. Si les cadres dans la fonction publique apparaissent comme les moins concernés par ce type de mobilité, ils connaissent par contre des mobilités plus fréquentes au sein de leur catégorie socioprofessionnelle (de type « horizontal ») liées notamment au changement de corps ou de grade par le biais des promotions ou des concours internes.

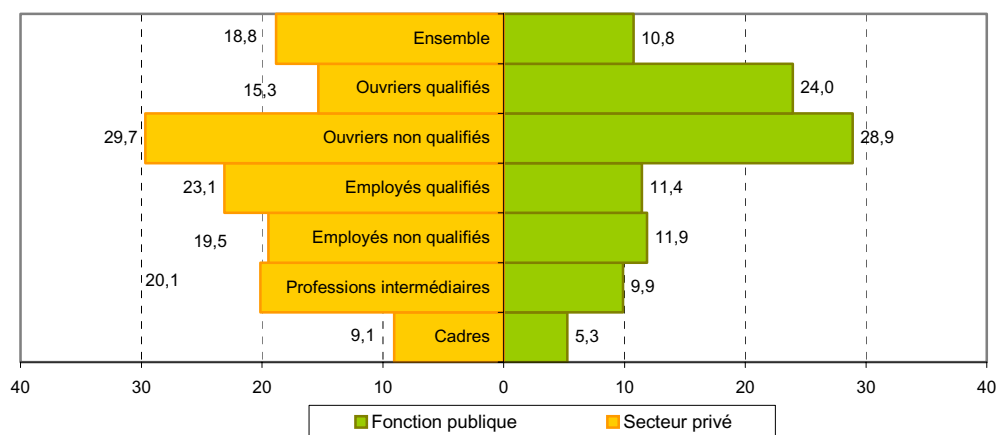
A l'exception des ouvriers qualifiés, la mobilité socioprofessionnelle est plus importante dans le privé que dans la fonction publique quel que soit le groupe socioprofessionnel d'origine. L'écart public-privé entre les proportions de salariés qui ont changé de groupe socioprofessionnel entre 1998 et 2003 est plus important pour les employés qualifiés, les professions intermédiaires et les ouvriers qualifiés : respectivement 11,7, 10,2 et 8,7 points.

Par contre, les proportions des ouvriers non qualifiés qui ont changé de groupe socioprofessionnel sont pratiquement les mêmes dans les deux secteurs : 28,9 % dans la fonction publique et 29,7 % dans le privé. Les ouvriers qualifiés de la fonction publique bénéficient plus fréquemment d'une mobilité que ceux du privé : respectivement 24 % et 15,3 %.

La modélisation de la mobilité socioprofessionnelle confirme ces constats. Ce type de mobilité est le plus faible pour les salariés appartenant aux catégories socioprofessionnelles les plus élevées et les plus qualifiées : la probabilité de changer de catégorie diminue avec l'accroissement du niveau de qualification et cet effet est très accentué chez les salariés du privé. Toutes choses égales par ailleurs, un employé non qualifié a plus de chances qu'un cadre, de bénéficier d'une mobilité socioprofessionnelle : +20 points dans le privé et +12 points dans la fonction publique (tableau 1.3-9). Les ouvriers non qualifiés ont presque les mêmes écarts, par rapport à la situation de référence, en matière de probabilité de changer de groupe socioprofessionnel : +28 points dans le privé et +27 points dans le public.

Les parcours professionnels dans les trois fonctions publiques 1.3

Graphique 1.3-11 : La mobilité socioprofessionnelle selon le groupe socioprofessionnel de départ (en %)



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

Source : enquête FQP 2003.

Champ : salariés âgés de 30 à 54 ans au 31 décembre 2003, en emploi cinq ans avant l'enquête (au 31 mai 1998) et au moment de l'enquête (au 31 mai 2003) et n'ayant pas changé de secteur entre 1998 et 2003.

Lecture : 15,3 % des ouvriers qualifiés du privé en 1998 ont effectué une mobilité socioprofessionnelle contre 24,0 % dans la fonction publique.

1.3.3.4 La région n'influence pas la mobilité socioprofessionnelle dans la fonction publique, contrairement au privé

Dans la fonction publique comme dans le privé, le fait d'exercer un emploi en région parisienne augmente la mobilité socioprofessionnelle. Mais cet effet régional n'est pas significatif pour les salariés de la fonction publique : leur probabilité de changer de groupe socioprofessionnel ne dépend pas de la région de l'établissement du travail. Par contre, être salarié dans le privé et travailler en Île-de-France augmente de 4 points la probabilité de changer de catégorie socioprofessionnelle par rapport à un salarié du même secteur travaillant en province, toutes choses égales par ailleurs (tableau 1.3-9). Ceci reflète vraisemblablement la cohérence sur le territoire des politiques d'évolution des carrières dans la fonction publique.

1.3.3.5 La mobilité ascendante dans la fonction publique et dans le privé

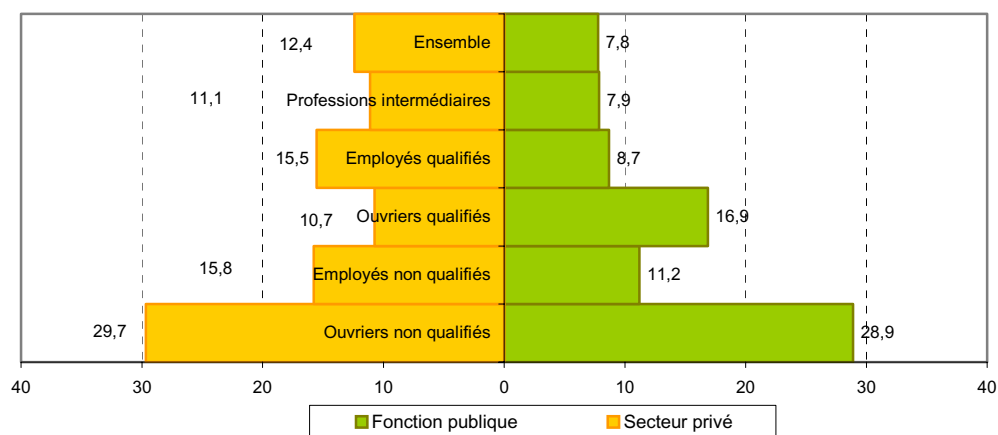
Accéder à une catégorie socioprofessionnelle plus élevée est moins fréquent dans la fonction publique que dans le privé : 7,8 % des salariés dans la fonction publique ont connu une mobilité socioprofessionnelle ascendante contre 12,4 % des salariés du privé (graphique 1.3-12). Si, pour l'ensemble des catégories, les taux de mobilité ascendante sont plus élevés chez les salariés du privé que ceux du public, cette mobilité décroît (globalement) selon le degré de qualification de l'emploi : les proportions les plus élevées s'observent chez les salariés des catégories socioprofessionnelles les moins qualifiées.

A groupe social donné (à l'exception des ouvriers non qualifiés du public) les femmes n'accèdent que peu à une catégorie socioprofessionnelle plus élevée, que ce soit dans le public ou dans le privé (graphique 1.3-13).

1 Vues d'ensemble

1.3 Les parcours professionnels dans les trois fonctions publiques

Graphique 1.3-12 : Mobilité ascendante comparée dans le public et le privé, selon la catégorie socioprofessionnelle de départ (en %)



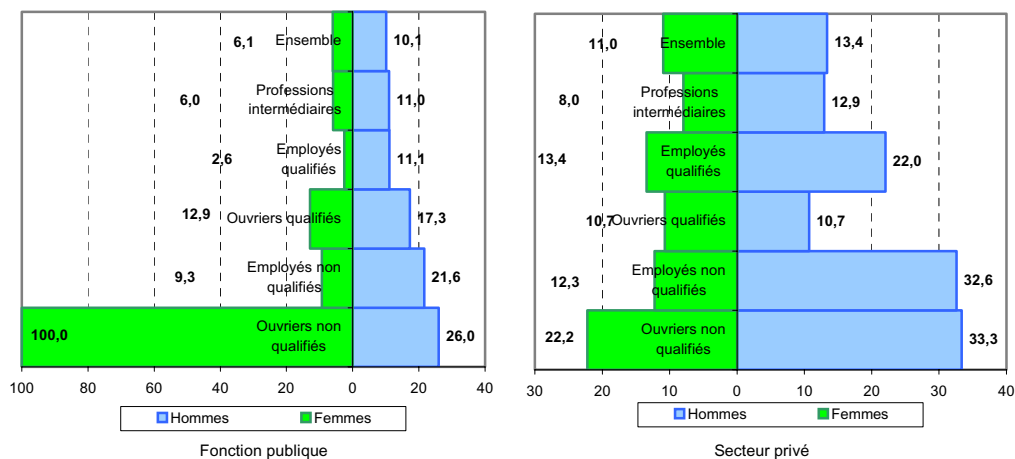
DGAFP, bureau des statistiques, des études et de l'évaluation.

Source : enquête FQP 2003.

Champ : salariés âgés de 30 à 54 ans au 31 décembre 2003, en emploi cinq ans avant l'enquête (au 31 mai 1998) et au moment de l'enquête (au 31 mai 2003) et n'ayant pas changé de secteur entre 1998 et 2003.

Lecture : 10,7 % des ouvriers qualifiés du privé en 1998 ont effectué une mobilité ascendante contre 16,9 % dans la fonction publique.

Graphique 1.3-13 : Mobilité ascendante comparée dans le public et le privé, selon la catégorie socioprofessionnelle de départ et selon le sexe (en %)



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

Source : enquête FQP 2003.

Champ : salariés âgés de 30 à 54 ans au 31 décembre 2003, en emploi cinq ans avant l'enquête (au 31 mai 1998) et au moment de l'enquête (au 31 mai 2003) et n'ayant pas changé de secteur entre 1998 et 2003.

Lecture : 2,6 % de femmes, employées qualifiées dans la fonction publique, ont effectué une mobilité socioprofessionnelle contre 11,1 % chez les hommes du même secteur.

Encadré 2 : Le passage public-privé influence grandement la mobilité socioprofessionnelle

Le changement de secteur entre le public et le privé sur la période 1998 à 2003 a eu un fort impact sur la mobilité socioprofessionnelle des salariés concernés. Parmi ces salariés, un peu plus d'un tiers a également changé de groupe socioprofessionnel (tableau T 1.3-10), contre seulement 17,2 % pour les salariés n'ayant pas changé de secteur.

Le départ des salariés du privé vers la fonction publique s'est accompagné, dans 37 % des cas d'un changement de catégorie socioprofessionnelle et c'est à peu près la même proportion de salariés qui a changé de catégorie socioprofessionnelle lors du passage inverse du public vers le privé (36 %).

Le passage du privé vers le public triple les chances de mobilité socioprofessionnelle : de 11 % (pour les salariés n'ayant pas changé de secteur) à 37 %. Le changement de secteur joue favorablement pour les femmes et les hommes en matière de mobilité professionnelle mais l'écart se creuse entre hommes et femmes de cette population dans la fonction publique.

L'accès à une autre catégorie socioprofessionnelle chez les salariés ayant changé de secteur décroît globalement avec l'âge (tableau 1.3-10). Les salariés de la seconde population (ceux ayant changé de secteur) âgés de 30 à 34 ans accèdent à une mobilité socioprofessionnelle dans des proportions beaucoup plus importantes (par rapport aux salariés de la première population de la même catégorie d'âge) : presque un salarié sur deux dans la fonction publique et 38,5 % dans le privé (tableau T 1.3-10).

Le passage du privé au public entre 1998 et 2003 s'est accompagné pour la majorité des ouvriers non qualifiés et pour la moitié des employés non qualifiés d'un changement de catégorie socioprofessionnelle (Graphique 1.3-14). Le passage inverse (du public vers le privé) bénéficie plutôt aux employés (qualifiés et non qualifiés).

Un quart des salariés de la fonction publique (qui étaient dans le privé en 1998) a connu une mobilité ascendante contre environ un dixième des salariés qui ont effectué le passage inverse (du public vers le privé) (tableau T 1.3-11).

T 1.3-10 : Proportions des individus mobiles ayant changé de groupe socioprofessionnel entre 1998 et 2003, selon le sexe, l'âge et le secteur (en %)

	Fonction publique (en 2003)			Secteur privé (en 2003)			Ensemble
	Hommes	Femmes	Ensemble	Hommes	Femmes	Ensemble	
30-34 ans	51,7	43,4	47,5	41,7	35,7	38,5	43,8
35-39 ans	39,9	26,0	33,1	43,3	37,3	40,0	36,0
40-44 ans	42,8	38,6	40,3	32,8	25,2	28,1	35,0
45-49 ans	39,1	22,0	29,8	28,4	42,4	37,5	32,7
50-54 ans	32,0	30,2	30,9	41,4	36,1	38,3	34,6
Ensemble	42,4	32,7	37,2	38,5	34,9	36,4	36,8

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

Sources : enquête FQP 2003.

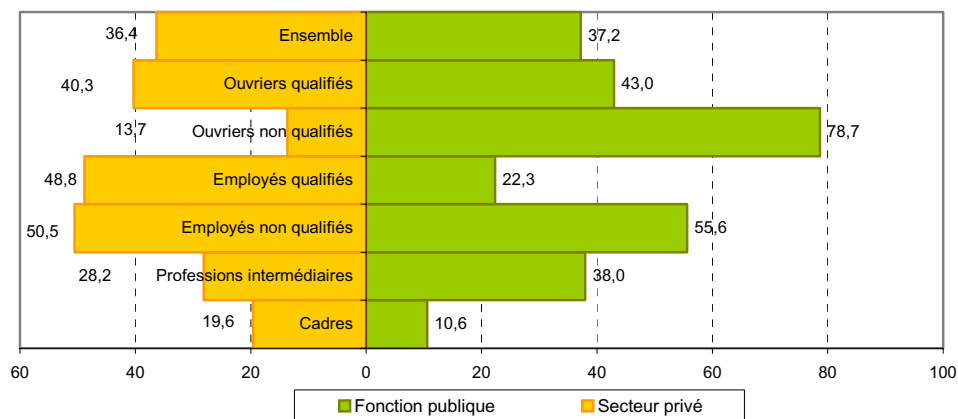
Champ : salariés âgés de 30 à 54 ans au 31 décembre 2003, en emploi cinq ans avant l'enquête (au 31 mai 1998) et au moment de l'enquête (au 31 mai 2003) et qui ont changé de secteur entre les deux dates.

1 Vues d'ensemble

1.3 Les parcours professionnels dans les trois fonctions publiques

Encadré 2 : (suite)

Graphique 1.3-14 : La mobilité socioprofessionnelle selon le groupe socioprofessionnel de départ (en %)



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

Sources : enquête FQP 2003.

Champ : salariés âgés de 30 à 54 ans au 31 décembre 2003, en emploi cinq ans avant l'enquête (au 31 mai 1998) et au moment de l'enquête (au 31 mai 2003) qui ont changé de secteur entre les deux dates.

T 1.3-11 : La mobilité ascendante selon le secteur, le sexe et la catégorie socioprofessionnelle de départ (en %)

	Fonction publique (en 2003)			Secteur privé (en 2003)		
	Hommes	Femmes	Ensemble	Hommes	Femmes	Ensemble
Ouvriers non qualifiés	72,1	100	78,7	13,7	-	13,7
Employés non qualifiés	93,2	44,7	54,5	41,3	32,7	34,6
Ouvriers qualifiés	30	40,9	31,7	25,3	0	24,1
Employés qualifiés	25,9	13,4	15,9	25,7	2,3	9,5
Professions intermédiaires	23,1	10,3	16	6	11,6	9,5
Total	31,9	21,2	26,1	15,1	8,7	11,4

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

Sources : enquête FQP 2003.

Champ : salariés âgés de 30 à 54 ans au 31 décembre 2003, en emploi cinq ans avant l'enquête (au 31 mai 1998) et au moment de l'enquête (au 31 mai 2003) et qui ont changé de secteur entre les deux dates.

Encadré 3 : Impact du sexe, de l'âge, de la région et de la catégorie socioprofessionnelle de départ sur la probabilité d'accéder à une autre catégorie socioprofessionnelle

Pour mieux caractériser la mobilité socioprofessionnelle dans la fonction publique et dans le privé, le changement de catégorie socioprofessionnelle dans chaque secteur a été modélisé via un modèle logistique. Le but est d'examiner les facteurs ayant une influence sur la probabilité de changer de catégorie socioprofessionnelle mais aussi de comparer l'intensité des effets de ces facteurs dans la fonction publique et dans le privé. Quatre facteurs ont été étudiés : le sexe, la tranche d'âge, la région de l'emploi et la catégorie socioprofessionnelle de départ (en 1998).

L'évolution de la probabilité de changer de catégorie socioprofessionnelle est calculée par rapport à une situation de référence qui est celle d'un homme salarié, cadre, âgé de 30 à 34 ans et qui exerce un emploi en province.

On modélise la probabilité qu'un salarié ait accès à une autre catégorie socioprofessionnelle : changer de catégorie (état = 1) ou non (état = 0) en fonction de ses caractéristiques notées (cf. ci-dessus). Cette probabilité est supposée être donnée par la formule suivante :

$$P(\text{état} = 1 | Z_i) = \frac{1}{1 + \exp(-\beta F(4Z_i, b))}$$

Où Z_i représente les caractéristiques du salarié, F est la fonction de répartition de la distribution logistique et est un paramètre structurel. L'estimation du paramètre s'effectue en maximisant la vraisemblance qui a pour expression :

$$l(\beta) = \sum_i \left[\text{état}_i \ln F(4Z_i, b) + (1 - \text{état}_i) \ln (1 - F(4Z_i, b)) \right]$$

Le paramètre ainsi estimé mesure l'influence des différentes caractéristiques sur la probabilité de changer de catégorie socioprofessionnelle. Un coefficient négatif indique une caractéristique défavorable.

Bibliographie :

- « Les transformations de l'emploi non qualifié depuis vingt ans », Olivier Chardon, Insee Première n° 796, juillet 2001.
- « Changer de groupe social en cours de carrière », Olivier Monso, Insee Première, n° 1112, décembre 2006.
- « La mobilité des agents titulaires de l'État », Aline Pauron, Économie et statistique, n° 369-370, 2003.
- « La mobilité professionnelle dans les collectivités territoriales », Malik Koubi, une première évaluation, Insee.
- « La dépense nationale pour la formation professionnelle continue et l'apprentissage en 2004 », Salah Idmachiche PIPS n°02.1, Dares, janvier 2007.
- « Synthèse nationale des rapports au CTP sur l'état des collectivités territoriales au 31 décembre 2003 », CNFPT/DGCL
- « France, portrait social - Édition 2006 », Insee
- « La formation continue des agents de la fonction publique », Coralie Perez, Bref n°184, 2002.
- « Parcours des jeunes à la sortie du système éducatif et déclassement salarial », Emmanuelle Nauze-Fichet et Magda Tomasini, Économie et statistique n°388-389, 2006.

1 Vues d'ensemble

1.3 Les parcours professionnels dans les trois fonctions publiques

1.3.4 Annexe 1 : Des promotions de carrière significatives dans la fonction publique de l'État

Présentation par Catherine Zaidman¹ des premiers éléments d'analyse établis par Marie Rey² (DGAFP) et des premiers résultats de l'étude de Sabine Bessière et Julien Pouget (Insee)³

Le secteur public est souvent présenté aujourd'hui comme un secteur d'emploi sélectif et surqualifié, plus surqualifié à l'entrée que le secteur privé. Les études présentées dans cette annexe sur la fonction publique de l'État montrent toutefois que cette sur-qualification à l'embauche est dans bien des cas corrigée par les mécanismes de promotion à l'œuvre. Les fonctions publiques constituent en effet des exemples parfaits de « marchés internes du travail » dans lesquels les agents concernés évoluent.

1.3.4.1 Diverses voies de promotion interne...⁴

Le Gouvernement a fait de l'élargissement des voies de la promotion interne un objectif majeur de sa politique de gestion des ressources humaines.

Les voies par lesquelles s'exerce la promotion interne dans la fonction publique sont multiples. On citera, parmi les principales modalités :

- les concours internes ;
- les examens professionnels ;
- les listes d'aptitude établies après avis de la commission paritaire du corps d'accueil (encadré).

On peut aussi ajouter à la liste, même si ce n'est pas à proprement parler une modalité de promotion, les titularisations d'agents non titulaires. Ces titularisations successives (trois en 15 ans⁵) contribuent en effet au fonctionnement interne du marché du travail des fonctions publiques, en permettant d'intégrer nombre de non-titulaires dans les corps de fonctionnaires. Pour la seule fonction publique de l'État, le dernier plan de titularisation a notamment permis de titulariser, sur quatre ans, quelque 30 600 non-titulaires, dont 82 % à l'Éducation nationale (encadré).

1 Catherine Zaidman est secrétaire générale de l'Observatoire de l'emploi public.

2 Marie Rey appartient au bureau des statistiques, des études et de l'évaluation de la DGAFP.

3 Sabine Bessière et Julien Pouget « *Les carrières dans la fonction publique d'État : premiers éléments de caractérisation* » à paraître dans collection Références « Les salaires en France », édition 2007, Insee. Sabine Bessière appartient à la division Salaires et revenus d'activité de l'Insee. Au moment de la rédaction de l'article, Julien Pouget appartenait à la même division.

4 Les données présentées dans cette annexe sont celles qui étaient disponibles en décembre 2006. Pour une actualisation des données sur l'année 2005, voir la vue d'ensemble n°2 consacrée aux flux de personnels dans les trois fonctions publiques. Ce paragraphe a été établi à partir d'une contribution de Marie Rey de la DGAFP (bureau des statistiques, des études et de l'évaluation).

5 Cf. loi « Le Pors » du 11 janvier 1984, la loi « Perben » du 16 décembre 1996 et loi « Sapin » du 3 janvier 2001.

Les voies de promotion interne

Le principe de la fonction publique de carrière se traduit par l'aménagement, pour chaque corps de fonctionnaires :

- de possibilités d'avancement de grade : la plupart des corps comportent plusieurs grades, correspondant à un niveau de responsabilité croissant. Les procédures d'avancement de grade reposent sur le principe d'une sélection au vu de la valeur professionnelle des agents, qui est appréciée soit directement par l'administration employeuse (« au choix »), soit après un examen ou un concours professionnel ;
- de possibilités de promotion dans un corps supérieur : tout fonctionnaire a d'abord la possibilité de se présenter aux concours internes, et peut aussi, au bout d'un certain nombre d'années de services, se porter candidat, dans son propre ministère, aux procédures de promotion interne dans certains corps relevant de la même filière professionnelle. Outre l'aspect « promotion sociale », ces procédures de promotion interne, qui reposent elles aussi sur l'appréciation de la valeur professionnelle « au choix » ou après un examen professionnel ou un concours interne, permettent à l'administration de disposer d'une source de recrutement interne parmi les fonctionnaires expérimentés aptes à évoluer vers des fonctions de niveau supérieur.

Le dispositif de titularisation

Le dispositif de titularisation des personnels en situation précaire prévu par la loi n°2001 2 du 3 janvier 2001 a défini un plan de résorption de l'emploi précaire sur cinq ans au moyen de concours réservés, d'examens professionnels et de recrutements sans concours qui permettent de titulariser, par liste d'aptitude, des agents de catégorie C classés en échelle 2 de rémunération.

En 2001, les premières opérations de titularisation se sont concentrées sur les ministères de l'Éducation nationale et de l'Agriculture, où ont été organisés concours réservés et examens professionnels. Au total, 4 700 enseignants à l'Éducation nationale et 670 personnes à l'Agriculture, dont une soixantaine de secrétaires administratifs (catégorie B) ont été ainsi titularisés.

En 2002, les concours de titularisation ont été mis en place dans tous les ministères. Ils ont permis la titularisation de 12 600 personnes, dont plus de la moitié en catégorie C. Les ministères de l'Éducation nationale ou de l'Agriculture ont titularisé 4 350 enseignants. Les recrutements sans concours ont été effectués pour l'essentiel à l'Éducation nationale. Enfin, environ une centaine d'agents, toutes catégories confondues, a été titularisée aux ministères de l'Emploi et de la Solidarité, de la Défense, de la Justice et de l'Équipement.

Le plan de titularisation s'est poursuivi en 2003 et 2004 à un rythme moins soutenu : toutes voies de titularisation et catégories confondues, 7 500 personnes ont été titularisées en 2003, 5 000 en 2004. Au total, sur quatre ans, ce dispositif a permis la titularisation de 30 600 non-titulaires, dont 82 % à l'Éducation nationale.

T 1.3-12 : Effectifs titularisés par le plan de résorption de l'emploi précaire 2001-2004 dans la FPE

		Concours réservés	Examens professionnels	Recrutements sans concours	Total
2001	Éducation nationale	2 473	2 231		4 704
	Hors Éducation nationale	593	76		669
	Total 2001	3 066	2 307		5 373
2002	Éducation nationale	3 860	1 791	5 148	10 799
	Hors Éducation nationale	1 225	34	594	1 853
	Total 2002	5 085	1 825	5 742	12 652
2003	Éducation nationale	2 604	1 253	2 221	6 078
	Hors Éducation nationale	1 223	38	199	1 460
	Total 2003	3 827	1 291	2 420	7 538
2004	Éducation nationale	1 409	715	1 438	3 562
	Hors Éducation nationale	1 235	100	99	1 434
	Total 2004	2 644	815	1 537	4 996
Bilan 2001 à 2004		14 622	6 238	9 699	30 559

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

Source : les recrutements dans la fonction publique de l'État en 2004, Nunzia Bounakhla, Point Stat n° 10 2006, DGAFP.

1 Vues d'ensemble

1.3 Les parcours professionnels dans les trois fonctions publiques

Il est difficile de comptabiliser précisément les personnes ayant bénéficié d'une promotion interne par liste d'aptitude, en raison de la pluralité des règles fixées par les statuts particuliers des corps ou cadres d'emplois concernés.

On se bornera donc ici au seul examen des concours internes et examens professionnels, principales voies de promotion des fonctionnaires et agents publics et pour lesquels des statistiques existent.

T 1.3-13: Les concours et recrutements sans concours par catégories statutaires en 2004

	A	B	C	Total hors enseignants	Enseignants	Total
Les recrutements "Externes" par concours	4 882	4 509	9 219	18 610	27 424	46 034
Concours externes	3 953	4 230	8 959	17 142	26 273	43 415
Concours uniques	798	243	260	1 301	63	1 364
3 ^{ème} concours	131	36	0	167	1 088	1 255
Les recrutements "Externes" directs sans concours	0	0	3 100	3 100	0	3 100
Recrutements directs sans concours en catégorie C	0	0	3 100	3 100	0	3 100
Les recrutements et promotions "Internes" par concours	3 479	4 439	4 976	12 894	5 743	18 637
Concours internes	2 835	2 325	4 705	9 865	5 731	15 596
Examens professionnels par changement de corps ou de grade	644	2 114	271	3 029	12	3 041
Les titularisations avec ou sans concours	740	477	1 939	3 156	1 840	4 996
Titularisations	740	477	1 939	3 156	1 840	4 996
Total des concours et recrutements sans concours (hors obligation d'emploi)	9 101	9 425	19 234	37 760	35 007	72 767

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

Source : enquête auprès des directions de personnel.

En 2004, hors titularisations, 67 771 personnes ont réussi un concours de la fonction publique de l'État ou ont été recrutées directement : 49 134 sont entrées dans la fonction publique par recrutement externe, 15 596 déjà en poste dans la fonction publique ont bénéficié d'un avancement dans un corps supérieur après avoir réussi un concours interne et 3 041 ont changé de grade ou de corps après un examen professionnel. Au total, la promotion interne par concours ou examen professionnel a concerné, hors titularisation, presque 30 % des agents recrutés avec ou sans concours ou promus par examen professionnel.

Depuis les années 2000, ces deux voies de promotion (examen professionnel et concours interne) semblent avoir évolué en sens inverse : alors que le recours aux examens professionnels s'est accru nettement de +37 %, le nombre de recrutés par concours interne se serait réduit de -24 %.

Ces évolutions globales intègrent en fait des effets de structures importants masquant ainsi les dynamiques à l'œuvre au sein de chaque catégorie ou corps concerné. Chaque corps a en effet ses propres besoins de renouvellement (déterminés notamment en fonction de sa pyramide des âges), mais aussi ses propres règles de recrutement et d'avancement. Alors que la croissance des examens professionnels est semble-t-il tirée par l'évolution de ces derniers dans certains corps de catégorie B, le recul des concours internes est imputable en grande partie à la baisse relative de la promotion interne au sein des corps de l'enseignement (cf. Graphique 1.3-15).

En 2004 notamment, plus de 70 % des agents reçus à un examen professionnel l'ont été sur un emploi de catégorie B, et 20 % sur le seul corps des techniciens supérieurs des travaux publics de l'État. À la même date, en revanche, seuls 15 % des recrutés par concours interne l'ont été sur un emploi de catégorie B. On comptait, pour ces recrutements, 18 % d'emplois de catégorie A hors enseignants, 30 % d'emplois de catégorie B et 37 % d'emplois d'enseignants.

T 1.3-14: Principaux recrutements par examen professionnel en 2004

		Total
A	Attachés d'administration scolaire et universitaire	162
	Greffiers en chef des cours et tribunaux	90
	Attachés d'administration centrale	75
	Directeurs, attachés principaux et attachés de préfecture	65
	Ensemble de la catégorie A	656
B	Techniciens des travaux publics de l'État service de Équipement	625
	Greffiers des services judiciaires	241
	Contrôleurs des travaux publics de l'État	204
	Secrétaires d'administration scolaire et universitaire	192
	Secrétaires administratifs d'administration centrale	173
	Secrétaires techniques de la caisse des dépôts et consignations	100
	Secrétaires administratifs des services déconcentrés de l'Agriculture	88
	Secrétaires administratifs des services déconcentrés de l'Équipement	62
	Techniciens du ministère de la Défense	54
	Inspecteurs du permis de conduire et de la sécurité routière	50
	Ensemble de la catégorie B	2 114
C	Personnel de surveillance des services déconcentrés de l'administration pénitentiaire	255
Ensemble de la catégorie C	271	
Ensemble		3 041

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

Source : enquête auprès des directions de personnel.

Un poids différent des concours internes selon les catégories, qui ne permet pas à lui seul d'évaluer les politiques de promotion mises en œuvre

Globalement les concours internes représentaient, en 2004, 24 % des recrutements externes et internes ¹ : 37 % en catégorie A hors enseignants, 34 % en catégorie B, 28 % en catégorie C et 17 % pour les emplois d'enseignants.

- Avec 37 % de recrutements internes parmi ses recrutements, la catégorie A hors enseignants apparaît la plus ouverte à cette voie de promotion interne.

Toutefois, ces 37 % sont imputables en grande partie aux corps des personnels de direction et d'inspecteurs de l'Éducation nationale. Les emplois de ces deux corps, très importants en termes d'effectifs dans les recrutements internes, ne sont pourvus que par la voie interne. En 2004, 736 personnels de direction et 158 inspecteurs de l'Éducation nationale ont été ainsi recrutés parmi les corps de l'enseignement. Sans ces deux corps, la part des concours internes est de 28 %, soit un niveau comparable à celui de la catégorie C.

- L'analyse des évolutions de ces dernières années, montre que c'est en fait au niveau de la catégorie C que des efforts particuliers ont été faits pour favoriser cette voie de promotion interne.

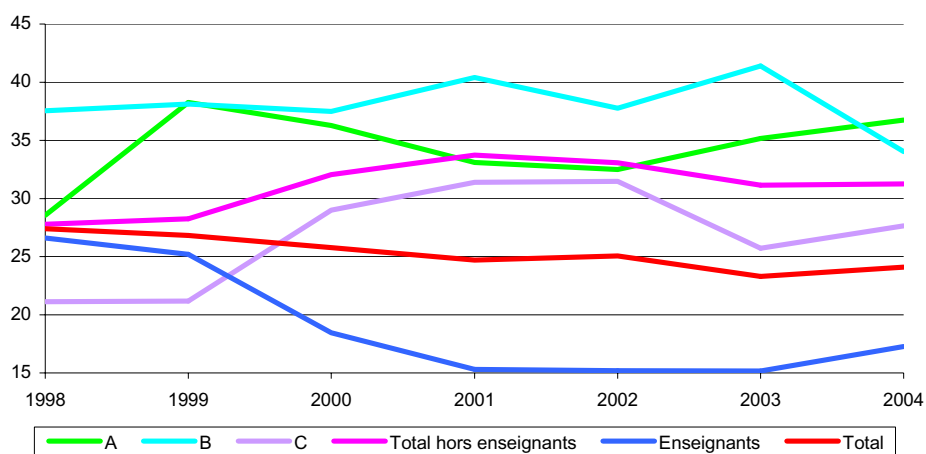
En effet, alors que globalement la part de la promotion par concours interne sur l'ensemble des recrutements a légèrement baissé (en passant de 27 % à 24 %), celle de la catégorie C a augmenté, y compris pendant la période de forts recrutements de 2000-2002 au cours de laquelle le nombre de postes offerts aux concours internes a mécaniquement augmenté.

¹ Proportion des concours internes sur les concours internes et les recrutements externes (concours externes ou recrutements sans concours, 3^{ème} concours et concours uniques).

1 Vues d'ensemble

1.3 Les parcours professionnels dans les trois fonctions publiques

Graphique 1.3-15 : Évolution de la part des concours internes dans les recrutements externes et concours internes



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

Source : enquête auprès des directions de personnel.

Le corps d'adjoints administratifs, qui représente la moitié des recrutements de catégorie C en interne, prévoit dans son statut de recruter à parts égales sur les concours externe et interne. Dans les faits, 6 à 7 adjoints sur 10 recrutés le sont par la voie du concours interne. Depuis 1999, la part des concours internes dans les recrutements d'adjoints administratifs augmente : 63 % en 1999, 73 % en 2004. Il en est de même pour les gardiens de la paix pour lesquels, depuis 2001, 40 % des postes offerts au recrutement de gradés et gardiens de la paix le sont au concours interne, contre 9 % en 1999. Ces concours internes permettent d'intégrer essentiellement les adjoints de sécurité qui ont fait leurs preuves sur des emplois jeunes.

Pour accéder au corps d'adjoints administratifs, on compte huit personnes qui se présentent pour une admise. Le vivier est suffisamment important pour pourvoir les postes proposés. Il n'en va pas de même pour les gradés ou gardiens de la paix. Ce concours est ouvert aux adjoints de sécurité ayant au moins deux ans d'ancienneté. En 2004, 1 372 postes ont été offerts au concours interne (40 % des postes offerts par concours), mais seuls 2 108 agents se sont présentés, et finalement 799 ont été recrutés. Le taux de sélectivité n'est que de 3 candidats pour un admis. C'est cette difficulté à pourvoir les postes offerts qui explique la relative faiblesse du recrutement interne global en catégorie C.

T 1.3-15: Les principaux concours internes de catégorie C en 2004

	Postes offerts	Présents	Recrutés		Sélectivité
			Total	dont non-titulaires	
Adjoints administratifs	2 566	19 239	2 374	145	8,4
Gradés et gardiens de la police nationale	1 372	2 108	799	763	2,6
Ouvriers d'entretien et d'accueil établissements d'enseignement	431	2 838	265	0	10,3
Adjoints administratifs administration centrale	222	2 402	247	42	11,5
Adjoints techniques de recherche et de formation de l'Éducation nationale	201	2 399	195	74	12,3
Maîtres ouvriers	170	1 573	142	0	10,9
Agents des haras	133	222	127	0	1,7
Agents de constatation des douanes	53	903	126	0	7,2
Agents techniques de recherche et de formation de l'Éducation nationale	111	1 103	102	42	10,8
Total	5 560	34 094	4 705	1 066	7,5

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

Source : enquête auprès des directions de personnel.

- Pour les corps d'enseignants, en revanche, cette voie de promotion interne reste limitée.

Pour les enseignants, la part des concours internes est, en effet, basse en raison des dispositions statutaires de recrutement dans le corps des professeurs certifiés : dans le statut de ce corps, les postes offerts aux concours internes sont compris entre 10 et 30 % du nombre total des emplois mis aux concours, alors que ces taux peuvent aller jusqu'à 50 % pour certains corps de non enseignants ainsi que pour celui des professeurs des écoles. Notons toutefois que pour les corps d'enseignants, les concours internes ne sont pas réservés à une catégorie particulière de personnels, puisque tout agent (titulaire ou non) de la fonction publique de l'État et des collectivités territoriales, qui a au moins trois ans d'ancienneté, peut passer un concours pour devenir enseignant.

En fait, depuis 1989, la promotion interne s'est faite par la création du corps des professeurs des écoles en catégorie A en remplacement de celui des instituteurs, de catégorie B. Les instituteurs déjà en poste ont la possibilité d'accéder à ce nouveau corps et de bénéficier d'une revalorisation de leur rémunération, soit en réussissant des concours internes spéciaux (s'ils ont au moins trois ans d'ancienneté), soit après avoir été inscrits sur une liste d'aptitude (s'ils ont au moins cinq ans d'ancienneté). Cette dernière forme de promotion n'apparaît pas dans les concours internes, mais représente 179 000 emplois inscrits sur liste d'aptitude entre 1994 et 2005 (17 506 en 2004).

Les candidats surdiplômés progressent grâce au concours interne

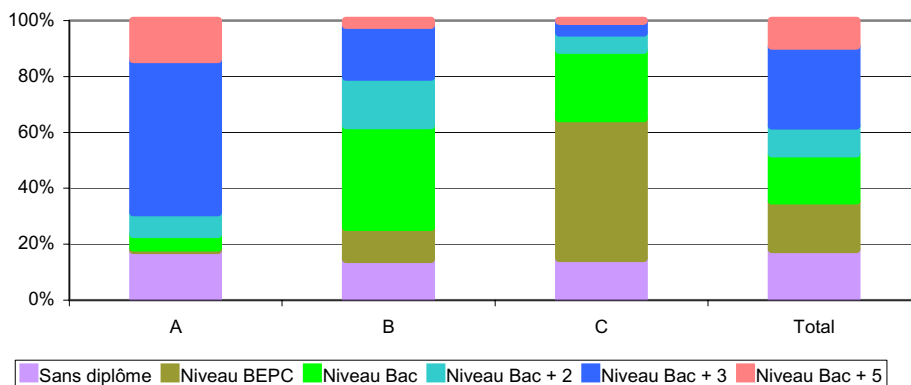
En règle générale, les concours internes sont ouverts sans condition de diplôme aux fonctionnaires et agents publics en activité. Les données collectées sur les reçus à ces concours montrent toutefois que ces derniers, dans leur grande majorité, disposent des diplômes requis pour passer le concours externe et pour certains sont même surdiplômés.

Entre 1999 et 2004, 60 à 70 % des agents reçus aux concours internes de catégorie B avaient au moins un Bac, et 24 à 38 % au moins un Bac+2. En 2004, parmi les reçus aux concours internes de catégorie C, ils étaient 35 % à avoir au moins un Bac et 10 % au moins un Bac+2.

1 Vues d'ensemble

1.3 Les parcours professionnels dans les trois fonctions publiques

Graphique 1.3-16 : Les recrutés en interne par niveau d'études



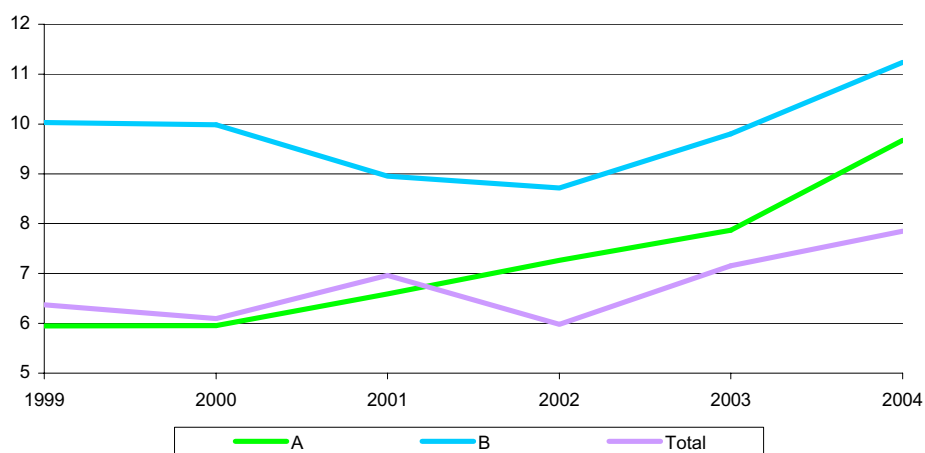
DGAFP, bureau des statistiques, des études et de l'évaluation.

Source : enquête auprès des directions de personnel.

Entrés à un niveau inférieur à leur qualification initiale (cf. ci-dessus), les agents cherchent en effet à progresser grâce au concours interne. En catégorie C, par exemple, ils sont de plus en plus nombreux à participer aux préparations aux concours (9 % des stagiaires en formation continue en 1999, 21 % en 2004) pour s'y présenter.

Depuis plusieurs années le nombre de candidats aux concours internes s'est effectivement fortement accru. Alors que le nombre de postes a diminué à partir de 2002, les agents ont continué à se présenter toujours plus nombreux aux concours internes que ce soit en catégorie A ou en catégorie B. En conséquence, la sélectivité des concours internes a augmenté fortement : alors qu'elle était de 5,9 en 1999 pour les concours de catégorie A, elle est de 9,7 en 2004. Cela est aussi vrai pour les concours de catégorie B, pour lesquels l'augmentation de la sélectivité a été très sensible à partir de 2002 lorsque le nombre de postes ouverts aux concours a baissé, elle est alors passée de 8,7 en 2002 à 11,2 en 2004.

Graphique 1.3-17 : Évolution de la sélectivité aux concours internes - Catégorie A et B (hors enseignants) et ensemble des catégories



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

Source : enquête auprès des directions de personnel.

1.3.4.2 ...qui permettent sur vingt ans d'assurer des perspectives de carrière dynamiques

Une étude de Sabine Bessière et Julien Pouget, réalisée à partir d'un sous-échantillon du nouveau panel¹ que l'Insee est en train de mettre en place sur les agents de l'État (« *Les carrières dans la fonction publique d'État : premiers éléments de caractérisation* » à paraître dans la collection Références « *Les salaires en France* », édition 2007, Insee) met notamment en lumière l'importance des promotions ainsi accordées mais aussi plus largement, l'importance des différentes règles d'avancement sur les évolutions de carrière des agents de l'État.

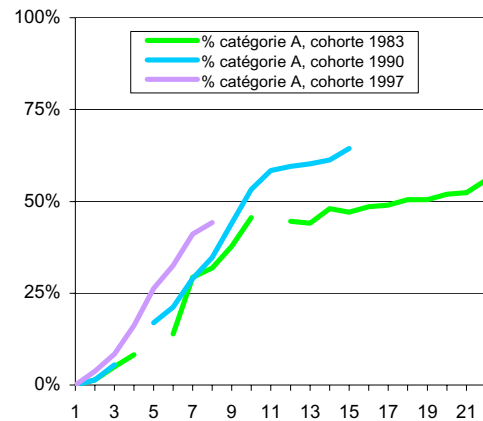
Cette étude met en évidence quatre points majeurs :

- les promotions de B et A s'effectuent à des taux relativement importants, notamment pendant les 10 premières années de la carrière. En fait, sur l'échantillon étudié, près de 25 % des agents entrés en catégorie B sont classés en catégorie A 5 ans après. Un tel résultat montre qu'une réponse au décalage² entre formation initiale et emploi à l'entrée dans la fonction publique est le concours externe lui-même. Nombre d'agents sont reclassés avant même qu'ils soient autorisés à passer les concours internes.

Les promotions de C en B ou A apparaissent en revanche plus faibles.

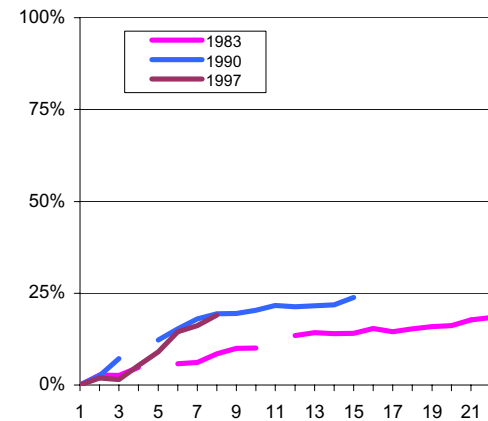
Quel que soit le niveau, les jeunes générations connaissent des promotions plus rapides. « *L'accélération de ces transitions observées le plus souvent en début de carrière, pourrait s'expliquer en partie par l'augmentation significative du niveau de qualification des agents entrés dans la fonction publique depuis les années 1990. On peut en effet faire l'hypothèse que certains agents ont accepté d'entrer dans la fonction publique en catégorie B ou C malgré un niveau leur permettant de prétendre à un emploi supérieur, mais avec l'intention de passer rapidement un concours pour y accéder* » ;

Graphique 1.3-18 : Proportions d'agents de catégorie A parmi les agents entrés en catégorie B (hors instituteurs)



Agents entrés en 1983, 1990 ou 1997, et encore présents dans la FPE au bout d'un, deux, trois, ..., vingt-deux ans
Source : étude de Sabine Bessière et Julien Pouget.

Graphique 1.3-19 : Proportions d'agents de catégorie A ou B parmi les agents entrés en catégorie C



Agents entrés en 1983, 1990 ou 1997, et encore présents dans la FPE au bout d'un, deux, trois, ..., vingt-deux ans
Source : étude de Sabine Bessière et Julien Pouget.

1 Un échantillon représentatif des agents de la fonction publique de l'État vient d'être constitué par l'Insee. Les agents sont suivis tout au cours de la période allant de 1978 à 2004. Ce panel permet d'étudier l'importance relative des flux d'entrée et de sortie ainsi que les carrières des agents selon leur génération (année d'entrée dans l'État), leur sexe, leur statut (titulaires, non-titulaires), leur catégorie (A, B, C)...

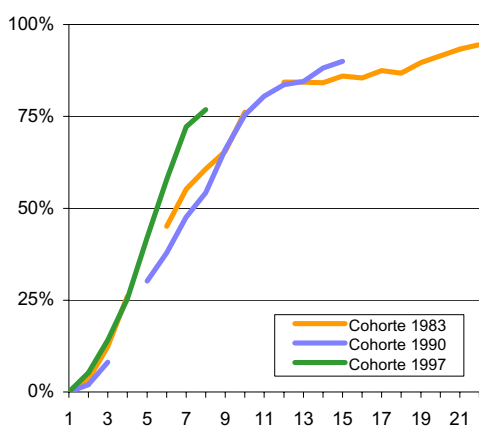
2 Ce décalage entre formation initiale et emploi est évoqué couramment sous le vocable de « déclassement ». Il est étudié de manière plus approfondie dans la vue d'ensemble n°4.

1 Vues d'ensemble

1.3 Les parcours professionnels dans les trois fonctions publiques

- les non-titulaires qui restent dans la fonction publique d'État sont titulaires à 90 % au bout de 15 ans ; toutefois, leur nombre est réduit, puisque seuls 25 % des non-titulaires recrutés une année sont encore salariés de la fonction publique d'État 15 ans après. Ceux entrés en 1997 sont devenus titulaires plus rapidement que ceux entrés en 1983 et 1990, sans toutefois que les données utilisées ne donnent d'information sur le dispositif par lequel ils le sont devenus (concours externe, concours interne, ou encore dispositifs de titularisation) ;

Graphique 1.3-20 : Proportions de titulaires parmi les agents entrés non-titulaires

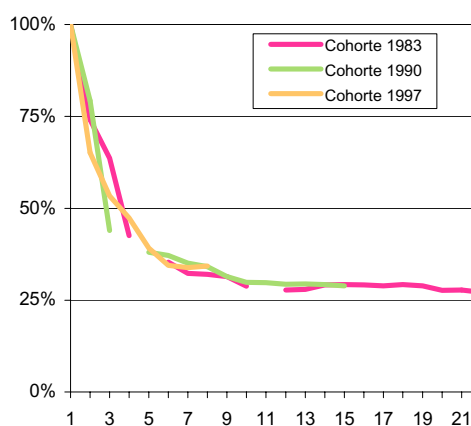


Ancienneté en années

Agents entrés en 1983, 1990 ou 1997, et encore présents dans la FPE au bout d'un, deux, trois, ..., vingt-deux ans

Source : étude de Sabine Bessièrre et Julien Pouget.

Graphique 1.3-21 : Taux de restants, selon l'année d'entrée (agents entrés comme non-titulaires)



Ancienneté en années

Source : étude de Sabine Bessièrre et Julien Pouget.

- le niveau de diplôme est la variable qui explique le mieux le passage en catégorie A pour les agents entrés en B, C ou D, et toutes choses égales par ailleurs, les femmes (et parmi elles, les non-titulaires) ont des probabilités de promotion significativement moindres que celles des hommes ;

Les parcours professionnels dans les trois fonctions publiques 1.3

T 1.3-16: Les déterminants de la promotion au statut de cadre (catégorie A) pour les agents entrés en B, C, ou D, et toujours présents dans la FPE 15 ans après

	Tous Coefficient	Titulaires Coefficient	Non-titulaires Coefficient	
	-0,86	-0,84	0,59	
	Réf.	Réf.	Réf.	
	-0,65	-0,45	-0,84	
	Réf.	Réf.	Réf.	
	n.s.	n.s.	n.s.	
	n.s.	n.s.	n.s.	
Caractéristiques de la personne à son entrée dans la fonction publique de l'État	Diplôme du supérieur	1,35	0,84	1,84
	Bac+2	Réf.	Réf.	Réf.
	Bac	-0,97	-0,59	-1,04
	CAP-BEP	-2,45	n.s.	-2,45
	CEP ou brevet	-1,99	n.s.	-2,43
	Sans diplôme	-1,66	n.s.	-2,22
	Titulaire	Réf.	-	-
	Non-titulaire	1,59	-	-
Caractéristiques du premier poste occupé	B	Réf.	Réf.	Réf.
	C ou D	-1,73	-2,79	-1,53
	Temps complet	Réf.	Réf.	Réf.
	Temps partiel	n.s.	n.s.	n.s.

Source : Insee, fichier des agents de l'État et échantillon démographique permanent. Étude de Sabine Bessière et Julien Pouget. Calculs des auteurs.

Champ : salariés de l'État entrés en catégorie B, C ou D en 1983, 1984, 1985 ou 1986, toujours présents 15 ans après, et présents à la fois dans les fichiers de paie des agents de l'État et dans l'EDP.

Lecture : « toutes choses égales par ailleurs », une femme a moins de chances qu'un homme de devenir cadre au bout de 15 ans.

Note : les coefficients reportés dans le tableau sont ceux de modélisations logistiques dont la variable expliquée est le fait d'être passé dans la catégorie A dans les 15 ans après l'entrée dans la fonction publique de l'État.

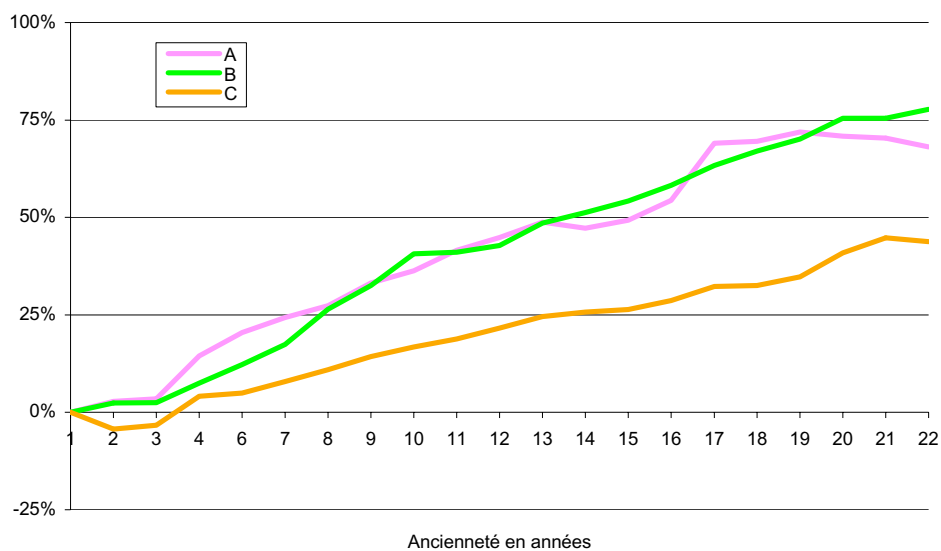
n.s. : coefficients non significatifs au seuil de 10%.

- ces changements de catégories, mais aussi les avancements d'échelons et de grades, assurent aux agents des carrières significatives : en moyenne les agents de catégorie A et B entrés en 1983 ont, en 2004, un salaire en francs constants égal à 1,8 fois leur salaire de départ. Pour les agents entrés en catégorie C, les évolutions salariales sont moindres : le salaire de départ étant dans ce cas multiplié par 1,4.

1 Vues d'ensemble

1.3 Les parcours professionnels dans les trois fonctions publiques

Graphique 1.3-22 : Évolutions salariales médianes des agents entrés en 1983 et toujours en place, selon la catégorie d'entrée (en % et en euros constants par rapport au salaire de départ)



Source : étude de Sabine Bessière et Julien Pouget.

Cette annexe met en évidence l'importance des mécanismes à l'œuvre permettant aux agents de progresser tout au long de leur carrière professionnelle. Les études sur les dynamiques de carrière mériteraient ainsi d'être approfondies en cherchant notamment à les comparer avec le secteur privé. A moyen terme, la refonte du système d'information sur les trois fonctions publiques (cf. volume 2) pourrait constituer une avancée importante puisque les données collectées porteraient alors à la fois sur le secteur privé et le secteur public.

1.4 L'emploi public sous l'angle de la diversité

1.4 L'emploi public sous l'angle de la diversité

Sous la coordination de Catherine Zaidman¹

Dans un contexte où la question des mobilités sociales et des discriminations au travail -discrimination à l'embauche, mais aussi en cours de carrière, selon l'âge, le sexe, l'état de santé et le handicap, ou encore l'origine sociale-, donne lieu à débats, il est apparu nécessaire de consacrer cette année un chapitre de ce rapport à l'égalité des chances et à la promotion professionnelle au sein des fonctions publiques².

L'étude réalisée par Denis Fougère et Julien Pouget³, pour le rapport de Dominique Versini sur « *la diversité dans la fonction publique* » (rapport au ministre de la fonction publique et de la réforme de l'État, la Documentation française, décembre 2004), avait permis de dresser un premier tableau des inégalités d'accès à la fonction publique. Une annexe au rapport de l'Observatoire de 2004-2005 en présentait les principales conclusions⁴ :

- € la fonction publique est largement féminisée, sauf dans les emplois de direction ;
- € la fonction publique, comme le secteur privé, a tendance à recruter ses propres enfants ; cette reproduction sociale qui n'est pas propre à la fonction publique mais à tous les secteurs d'activité a pour conséquence que les enfants de fonctionnaires sont sur-représentés dans la fonction publique ;
- € parallèlement, les enfants d'immigrés sont sous-représentés ;
- € les entrants dans la fonction publique sont surqualifiés.

Cette vue d'ensemble développe ces trois thèmes en s'appuyant sur plusieurs études récentes (cf. notamment : le rapport au Parlement sur « *la mise en œuvre du principe d'égalité des sexes dans la fonction publique* » -décembre 2006-, ou encore l'étude sur : « *les recrutements par concours dans la fonction publique territoriale* » annexe n° 2 de la vue d'ensemble n° 2).

Pour aller au-delà des faits stylisés, généralement présentés, sur les fonctions publiques et caractérisant celles-ci comme sélectives et surqualifiées, cette vue d'ensemble décrit pour nuancer ce propos l'ensemble des modalités de recrutement mises en place pour rendre les fonctions publiques plus représentatives de la société française (à partir de l'annexe n° 1 de la vue d'ensemble n° 2 « *les différentes modalités de recrutement dans les fonctions publiques* » et des annexes 1 et 2 de la présente vue d'ensemble « *Défense 2ème chance* » et « *le dispositif PACTE* »).

1 Catherine Zaidman est secrétaire générale de l'Observatoire de l'emploi public.

2 Les données présentées dans ce chapitre sont celles qui étaient disponibles en décembre 2006.

3 Julien Pouget « la Fonction publique : vers plus de diversité ? » in France, portait social, 2005-2006, Insee.

4 Cette étude a été réalisée à partir d'une exploitation des données de « l'enquête emploi » collectées annuellement entre 1982 et 2002, complétées par celles de « l'enquête formation et qualification professionnelle » de 2003. Les auteurs ont cherché à étudier la composition sociale de la fonction publique comparée à celle du privé en se penchant plus particulièrement sur la féminisation, les origines sociale et nationale des salariés et leur niveau d'éducation.

1 Vues d'ensemble

1.4 L'emploi public sous l'angle de la diversité

1.4.1 Une fonction publique largement féminisée, sauf dans les emplois de direction ¹

Le dixième rapport transmis au Parlement en décembre 2006 sur la mise en œuvre du principe d'égalité des sexes dans la fonction publique établit un diagnostic précis sur la situation des femmes dans les trois fonctions publiques.

Ce rapport présente des résultats contrastés : une féminisation croissante des fonctions publiques, avec maintien toutefois de la spécialisation selon les sexes des différents métiers et permanence de la sous-représentation des femmes dans les emplois de direction.

Ces résultats sont mis en perspective, en les comparant notamment à ceux d'une étude récente de l'Insee sur la situation des femmes dans le secteur privé (Monique Meron, Mahrez Okba et Xavier Viney « *les femmes et les métiers : vingt ans d'évolutions contrastées* » in *Données sociales 2006, Insee*).

1.4.1.1 En vingt ans la féminisation a progressé...

Au cours de ces vingt dernières années, la participation des femmes au marché du travail, tant du secteur privé que du secteur public, a nettement progressé. Le taux de féminisation, qui permet de mesurer cette tendance, s'est en effet accru de plus de cinq points pour chacun des deux secteurs, passant entre 1984 et 2004 de 37 % à 42 % dans le secteur privé, de 45 % à 50 % dans les ministères (civils et militaires) et de 57 % à 61 % dans la fonction publique territoriale. Dans la fonction publique hospitalière, pour laquelle nous ne disposons pas de séries sexuées sur longue période, les cinq points ont été acquis durant les cinq dernières années. Alors que la part des femmes dans les effectifs de la fonction publique hospitalière s'élevait à 71 % en 1999, elle atteint aujourd'hui 76 %.

Ces évolutions ont deux explications :

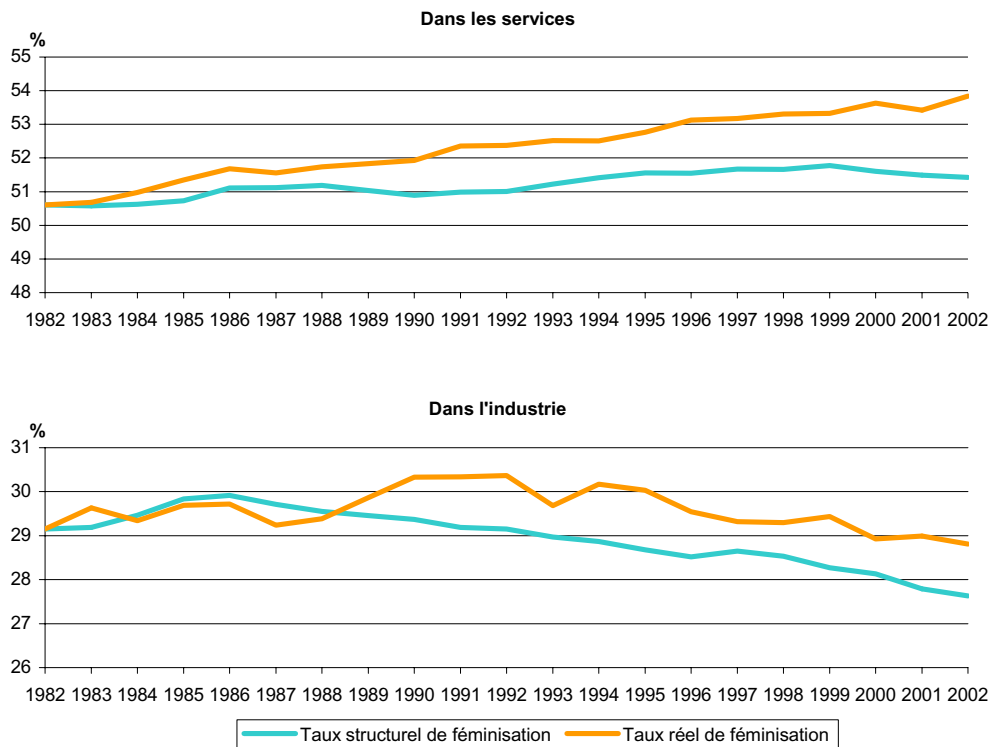
- elles sont dues tout d'abord à la transformation des structures productives au profit des métiers les plus féminisés : « *l'évolution récente des métiers est caractérisée par le développement des services et le recul de nombreux secteurs industriels et de l'agriculture* »² ; comme le graphique ci-dessous le montre, l'accroissement du taux de féminisation aurait été réduit des deux-tiers si la structure productive était restée inchangée ;
- mais ces évolutions résultent aussi, de l'augmentation généralisée des taux de féminisation par métiers. Presque tous sont concernés, y compris ceux réputés masculins³.

¹ Ce chapitre, qui s'appuie pour l'essentiel sur le dixième rapport transmis au Parlement en décembre 2006 sur la mise en œuvre du principe d'égalité des sexes dans la fonction publique, a été établi à partir d'une contribution d'Elise Clément de la DGAFP (bureau des statistiques, des études et de l'évaluation).

² Monique Meron, Mahrez Okba et Xavier Viney « *les femmes et les métiers : vingt ans d'évolutions contrastées* » in *Données sociales 2006, Insee*.

³ Voir aussi Magaret Maruani « Travail et emploi des femmes », La découverte, Collection Repères, 2003.

Graphique 1.4-1 : Évolution du taux réel et du taux structurel de féminisation entre 1982 et 2002



Source : Insee, enquête emploi. Tiré de l'étude de Monique Meron, Mahrez Okba et Xavier Viney « les femmes et les métiers : vingt ans d'évolutions contrastées » in *Données sociales 2006*, Insee.

Note : le taux structurel de féminisation est obtenu en appliquant le taux de féminisation de 1982 à la structure des emplois de chaque année ; la nomenclature utilisée est la nes36 (secteurs en 36 postes), croisée avec les catégories socio-professionnelles (en 31 postes).

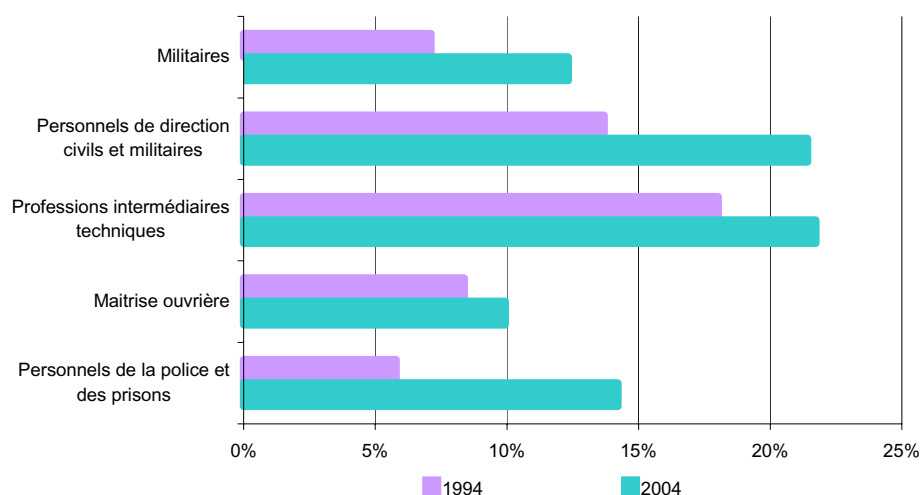
Lecture : le taux de féminisation structurel décroît régulièrement depuis 1987 dans l'industrie. Depuis les années quatre-vingt-dix, les métiers se sont féminisés au-delà du seul effet de la transformation structurelle des emplois.

Ainsi, pour prendre l'exemple de la fonction publique de l'État, les personnels de la police et des prisons comptent 14 % de femmes en 2004 alors qu'elles ne représentaient que 6 % des effectifs en 1994. De la même façon, les effectifs militaires se composent de 12 % de femmes en 2004, contre 7 % en 1994.

1 Vues d'ensemble

1.4 L'emploi public sous l'angle de la diversité

Graphique 1.4-2 : Évolution de la part des femmes dans les métiers les moins féminisés de l'État



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

Source : Insee, exploitation des fichiers de paie.

Champ : hors emplois aidés (CES, CEC et emplois jeunes) et hors volontaires militaires. Emplois principaux.

Ces évolutions n'ont eu toutefois que peu d'incidence sur le taux dit de « ségrégation » qui mesure l'importance de la spécialisation sexuée des métiers (cf. encadré).

Concentration et ségrégation professionnelles : deux notions complémentaires

« Concentration » et « ségrégation » professionnelles sont deux notions complémentaires.

La concentration des emplois dans un nombre plus ou moins restreint de métiers ou de secteurs est mesurée grâce à l'indice de Gini. Ce dernier montre que les catégories d'emplois sont toujours beaucoup moins dispersées pour les femmes que pour les hommes : en 2002 les vingt familles professionnelles les plus féminisées (au sens des effectifs) regroupaient 71 % de l'emploi féminin, alors que pour les hommes, les vingt familles professionnelles les plus importantes regroupaient 51 % de leurs emplois.

La ségrégation dans l'emploi est quant à elle mesurée grâce à l'indice de Maclachlan. Il s'obtient en calculant le nombre minimum d'individus qu'il faut changer de catégorie d'emploi pour arriver à la même répartition par catégorie pour les hommes et pour les femmes, et en rapportant ce nombre à la population totale, hommes et femmes, concernée. Cet indicateur permet de mesurer la « distance » entre les répartitions professionnelles masculine et féminine selon les métiers ou les secteurs. Hommes et femmes ne travaillent en effet pas dans les mêmes secteurs d'activité : parmi les dix secteurs où les femmes sont majoritaires, figurent essentiellement des secteurs de services (éducation, santé et action sociale, services personnels, etc.) et seulement trois secteurs industriels (habillement, pharmacie et textile). Au contraire, les dix secteurs ayant plus de 80 % d'emplois occupés par des hommes sont, en dehors du « commerce et réparation automobile », tous industriels (construction, équipement mécanique, métallurgie, automobile, etc.).

Une profession importante (en proportion) dans la structure des emplois féminins contribue donc à la concentration de ces emplois, mais ne contribue à la ségrégation que si son poids dans la structure des emplois masculins est différent de son poids dans la structure des emplois féminins.

Source : Monique Meron, Mahrez Okba et Xavier Viney « les femmes et les métiers : vingt ans d'évolutions contrastées » in *Données sociales 2006*, Insee.

L'emploi public sous l'angle de la diversité 1.4

En effet, même les métiers déjà fortement féminisés ont vu leur taux de féminisation s'accroître. On peut citer par exemple les soignants de la fonction publique hospitalière dont le taux de féminisation est passé ces quatre dernières années de 84 % à 86 %. On soulignera également la progression de la féminisation de la filière enseignante, dont la proportion de femmes est passée de 55 % à 63 % entre 1994 et 2004 (titulaires, y compris chercheurs).

Ces évolutions n'ont dès lors que peu modifié la spécialisation des métiers selon le sexe, les femmes restant spécialisées dans certains métiers, ceux de l'enseignement par exemple, ou encore des services d'aide à la personne.

Les taux de féminisation par secteur d'activité -secteur privé/secteur public, mais aussi fonction publique de l'État, fonction publique territoriale, fonction publique hospitalière- ne sont ainsi que le reflet de cette spécialisation.

... mais la spécialisation selon les métiers demeure...

Largement représentées dans les métiers du tertiaire, les femmes sont majoritaires dans les fonctions publiques : 59 % des agents de la fonction publique (contre seulement 42 % dans le secteur privé) sont des femmes.

T 1.4-1: Proportion de femmes dans la fonction publique en 2004

	Fonction publique de l'État	Fonction publique territoriale	Fonction publique hospitalière	Les trois fonctions publiques
Titulaires	57,4	56,9	79,8	61,7
Non-titulaires	57,9	68,9	79,8	66,4
Militaires et volontaires	13,4	-	-	13,4
Ouvriers de l'État	14,3	-	-	14,3
Médecins	-	-	40,2	40,2
Assistantes maternelles	-	97,9	-	97,9
Total	50,4	60,7	76	58,6
Total hors militaires	56,3	60,7	76	61,9

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

Sources : Insee, Drees.

Champ : hors emplois aidés (CES, CEC, emplois jeunes). Emplois principaux.

Elles occupent même 61 % et 76 % (y compris médecins) des emplois des fonctions publiques territoriale et hospitalière, où le poids des filières administrative, sociale et médico-sociale est important. Avec des taux supérieurs à 80 %, avoisinant même dans certains cas les 95 %, ces trois filières regroupent les métiers dits « féminins », par opposition aux filières militaires, techniques ou ouvrières pour lesquelles les emplois restent majoritairement « masculins ».

Ainsi, pour la fonction publique hospitalière, c'est le poids très élevé, dans les effectifs globaux, des filières soignante et administrative qui permet d'expliquer le 76 % (y compris médecins) de taux de féminisation. Ces filières regroupent à elles seules plus de 80 % du personnel non médical.

1 Vues d'ensemble

1.4 L'emploi public sous l'angle de la diversité

T 1.4-2: Les femmes dans la fonction publique hospitalière

	Poids de la filière	Part des femmes
Administrative	11,1%	88,4%
Soignante	69,8%	86,7%
Socio-éducative	2,4%	75,9%
Médico-technique	4,4%	77,6%
Technique et ouvrière	12,3%	32,9%
Total	100,0%	79,6%

Sources : DHOS - enquêtes SPE et SPS 2004.

Champ : hors médecins et emplois aidés, y compris le secteur médico-social.

Dans la fonction publique territoriale, où le poids de ces filières est moindre, le taux de féminisation est légèrement plus faible. Les filières « féminines » -administrative, sociale et médico-sociale-, qui représentent 23 %, 10 % et 5 % des effectifs, se placent en effet loin derrière la filière technique, qui regroupe à elle seule plus de 40 % des effectifs. Or, avec 39 % de femmes - 60 % dans le cadre d'emplois des agents d'entretien (378 100 agents) mais 16 % seulement dans celui des agents techniques (117 200 agents) -, la filière technique est l'une des moins féminisées, juste devant les filières sportive et incendie et secours.

T 1.4-3: Proportion de femmes par filière dans la fonction publique territoriale

	Effectifs totaux (1)	Poids de la filière dans les effectifs totaux (2)	Part des femmes en % (3)
Administrative	nc	23,1	83,5
Technique	nc	44,5	39,1
Culturelle	nc	4,5	59,9
Sportive	nc	1,2	25,9
Sociale	nc	10,3	96,6
Médico-sociale	nc	4,8	95,6
Médico-technique	nc	0,2	71,6
Incendie et secours	nc	3,0	2,2
Sécurité	nc	1,4	18
Animation	nc	5,6	69,7
Hors filières	nc	1,2	64,4
Total	1 517 839	100,0	59,4
assistantes maternelles	55 438		97,9
Total y compris assistantes maternelles	1 573 277		60,7

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

(1) Effectifs en emplois principaux au 31.12.2004.

(2) Parts calculées y compris emplois secondaires mais hors assistantes maternelles et apprentis. Source : Insee, enquête sur les effectifs des collectivités territoriales, effectifs au 31 décembre 2004.

(3) Pourcentage au 31.12.2003 ; source "Bilans sociaux" CNFPT-DGCL.

L'emploi public sous l'angle de la diversité 1.4

Pour la fonction publique de l'État, l'équilibre total entre les sexes avec un taux de 50 % de femmes en fait la moins féminisée des trois fonctions publiques. Des différences notables existent entre les ministères, traduisant là aussi leur spécialisation au sein des différentes filières métiers.

Les ministères de l'Éducation nationale, ou encore de l'Emploi et de la Santé, sont les plus féminisés (67 % de femmes à l'enseignement scolaire, 71 % à l'Emploi et à la Santé) : 62 % des enseignants sont des femmes, ainsi que 70 % des agents de la filière sociale et socio-éducative.

À l'inverse, les ministères de la Défense, de l'Intérieur secteur police nationale ou encore de l'Équipement, avec des taux de féminisation de 12 %, 21 % et 28 %, restent très majoritairement masculins.

T 1.4-4: Effectifs des ministères et pourcentage de femmes au 31 décembre 2004

Ministères	Total	% de femmes
Affaires étrangères	19 442	42,1
Affaires sociales	28 398	71,1
<i>Santé</i>	17 028	70,8
<i>Emploi</i>	11 370	71,4
Agriculture	37 708	52,5
Culture	13 915	52,7
Défense	423 236	12,3
Économie	194 217	59,5
Éducation Nationale	1 203 800	64,3
<i>Enseignement scolaire</i>	1 051 129	67,0
<i>Enseignement supérieur</i>	142 125	46,4
<i>Recherche (allocataires)</i>	10 546	42,5
Équipement	115 539	28,4
<i>Hors Aviation civile</i>	102 903	28,2
<i>Aviation civile</i>	12 636	29,8
Intérieur	177 039	31,6
<i>Police nationale</i>	136 498	21,4
<i>Hors Police nationale</i>	40 541	65,8
Jeunesse et sports	8 029	38,9
Justice	73 151	53,2
Outremer	3 346	41,1
Services du Premier ministre	3 529	50,2
Total hors volontaires militaires	2 301 349	50,2
Total hors enseignants et volontaires militaires	1 409 391	41,7
Total y.c les volontaires militaires	2 319 813	50,0

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

Source : Insee – fichier de paie des agents de l'État.

Enseignants : y compris élèves enseignants ; hors chercheurs, directeurs d'établissement, inspecteurs, personnels d'orientation et de surveillance.

1 Vues d'ensemble

1.4 L'emploi public sous l'angle de la diversité

... entraînant ainsi une plus forte féminisation de la catégorie B

Si la féminisation selon la catégorie hiérarchique résulte de « l'effet métier » (le métier de militaire est le plus souvent encore exercé par les hommes qui appartiennent souvent à la catégorie B ; le métier d'enseignant par les femmes généralement en catégorie A), elle dépend aussi d'un « effet niveau » (au sein d'une même filière, la part de femmes baisse lorsque le niveau de responsabilité s'élève).

Il découle ainsi de la combinaison de ces deux effets que la catégorie la plus féminisée de l'ensemble des trois fonctions publiques est la catégorie B, avec 61 % de femmes à ce niveau, la catégorie A étant quant à elle la moins féminisée (55 %).

Dans une configuration hors militaires et hors enseignants de l'État, la catégorie B apparaît encore plus féminisée (70 %), alors qu'à l'opposé la catégorie A l'est moins (47 %).

T 1.4-5: Proportion de femmes en 2004 dans les effectifs des trois fonctions publiques par catégorie

(en %)

	Fonction publique de l'État			Fonction publique territoriale		Fonction publique hospitalière			Les trois fonctions publiques		
	Total	Civils	Civils, hors enseignants	Total	Assistantes maternelles	Total	Personnel non médical	Médecins	Total	Civils	Civils, hors enseignants
Catégorie A	55,6	57,3	43,1	53,7	-	50,1	75,8	40,2	54,9	56,3	47,4
Catégorie B	45,3	62	58,3	63,5	-	85,1	85,1	-	61,1	70,9	70,4
Catégorie C	46,4	51,4	51,4	61	97,9	75,7	75,7	-	59,4	61,4	61,4
Total	50,4	56,3	51,5	60,7	97,9	76	79,8	40,2	58,5	61,8	61,5

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

Sources : Insee, Drees, CNFPT-DGCL.

Champ : hors emplois aidés (CES, CES et emplois jeunes). Emplois principaux.

Au sein de la fonction publique de l'État, c'est la catégorie A qui rassemble toutefois le plus de femmes (56 %) lorsque l'on tient compte des enseignants et des militaires. Leur part est croissante dans la plupart des corps d'encadrement, puisqu'elles ne comptaient que pour 50 % de la catégorie A en 1994. Le reclassement des instituteurs en catégorie A, auparavant classés en B, a augmenté mécaniquement la part des femmes dans les corps de catégorie A.

Hors enseignants et hors militaires, la catégorie A est en revanche la moins féminisée (43 %), et la catégorie B la plus féminisée (58 %). Dans cette configuration, les taux de féminisation par catégories des agents de l'État sont proches de ceux des deux autres fonctions publiques. Hors enseignants, la part de femmes cadres (catégorie A) est même inférieure dans l'État.

Dans la fonction publique territoriale, la répartition des agents par catégories hiérarchiques est caractérisée par des écarts importants. Les catégories A et B représentent respectivement 8 % et 14 % des effectifs, alors que 78 % des emplois sont de catégorie C. Si les femmes sont majoritaires dans toutes les catégories, c'est la catégorie B qui compte le plus de femmes. Elles occupent 54 % des postes de catégorie A, 64 % des postes de catégorie B et 61 % des postes de catégorie C.

Enfin, dans la fonction publique hospitalière (y compris médecins), les femmes occupent plus des trois quarts des emplois (76 %). La catégorie la plus féminisée est aussi la catégorie B (85 %) notamment en raison de la présence des infirmières. Cette catégorie réunit 37 % des emplois. La moitié des agents de la fonction publique hospitalière appartiennent à la catégorie C qui comprend 75 % de femmes. En catégorie A, on compte 13 % du total des emplois dont la moitié occupés par des femmes.

1.4.1.2 Les femmes restent toutefois sous-représentées dans l'encadrement supérieur...¹

La place des femmes dans l'encadrement est moins inégalitaire dans la fonction publique que dans le secteur privé, où les femmes ne représentent actuellement que 28 % des cadres alors qu'elles représentent dans les fonctions publiques 55 % des cadres A.

Il n'en demeure pas moins que la proportion des femmes occupant des postes d'encadrement supérieur (catégorie A+) est plus faible qu'elle ne l'est parmi l'ensemble des cadres A.

T 1.4-6: Part des femmes dans les effectifs civils de la catégorie A de la fonction publique de l'État au 31-12-2004

	Effectifs civils		Effectifs civils hors enseignants	
	Effectif total	Part des femmes	Effectif total	Part des femmes
Emplois de direction	4 313	14,5	4 103	14,8
Cadres supérieurs A+	74 011	30,5	39 013	33,5
Autres cadres	1 029 655	59,3	223 853	45
Total	1 107 979	57,3	266 969	43,1

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

Source : Insee, fichier de paie des agents de l'État.

Champ : hors emplois aidés (CES, CES, et emplois jeunes). Emplois principaux.

Ce constat vaut pour les trois versants de la fonction publique.

Plus le niveau de responsabilité est élevé, moins les femmes sont nombreuses. En 2004, les femmes n'occupaient que 13 % des 8 027 emplois supérieurs des trois fonctions publiques, alors qu'elles comptaient pour 59 % du total des emplois, pour 55 % des cadres A et pour 38 % des agents potentiellement promouvables² aux emplois supérieurs.

La place des femmes dans les postes d'encadrement supérieur doit, en effet, être rapportée à celle qu'elles occupent dans les « viviers » et dans les « potentiels promouvables ». Les viviers de nomination sont composés des fonctionnaires qui réunissent les conditions d'ancienneté et de grade requises dans les corps ayant vocation à l'accès aux emplois supérieurs. Les potentiels promouvables sont constitués par les agents des corps ayant vocation à accéder aux emplois supérieurs, dont une partie des agents ne réunit pas encore les conditions (d'âge, de grade, d'expérience) pour être nommés aux emplois supérieurs et ne font donc pas encore partie du vivier.

Le rapport entre le nombre d'emplois de direction occupés par des femmes et le nombre de femmes appartenant au vivier est le critère pertinent pour juger de l'égalité entre les femmes et les hommes concernant l'accès aux postes d'encadrement supérieur. Une politique de nomination est d'autant plus équitable que la part des femmes dans les emplois est plus proche de leur part dans les viviers.

La réalité est toute autre puisque la part des femmes dans les emplois est nettement plus faible que celle qu'elles occupent dans les viviers. Cette situation se vérifie quelle que soit la fonction publique examinée.

¹ Voir aussi Anicet Le Pors et Françoise Milewski « Vouloir l'égalité », troisième rapport du Comité de pilotage pour l'égal accès des femmes et des hommes aux emplois supérieurs des fonctions publiques, La Documentation française, Août 2005.

² Agents appartenant à des corps ayant vocation à l'accès aux emplois supérieurs.

1 Vues d'ensemble

1.4 L'emploi public sous l'angle de la diversité

T 1.4-7: L'accès des femmes aux emplois supérieurs des fonctions publiques en 2004

Nature des emplois de direction	Emplois de direction		Viviers de nomination		Potentiels promouvables	
	Effectifs	% de femmes	Effectifs	% de femmes	Effectifs	% de femmes
Total fonction publique de l'État	5 806	11	62 651	29	99 953	33
<i>Administrations et juridictions</i>	4 103	15	40 840	25	87 968	36
<i>Emplois à la décision du Gouvernement (1)</i>	547	10	17 626	18	75 270	35
<i>Autres emplois des administrations (2)</i>	3 026	16	25 691	29	72 846	39
<i>Juridictions (3)</i>	530	14	5 383	43	9 665	47
Fonction publique militaire (en 2003) (4)	1 493	1	4 187	2	5 421	3
Enseignement supérieur et recherche (5)	210	9	52 844	31	82 295	35
Fonction publique territoriale (6)	1 403	16	7 156	34	42 053	48
Fonction publique hospitalière (en 2005) (7)	818	18	2 416	44	2 416	44
Ensemble des fonctions publiques	8 027	13	72 223	30	144 422	38

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

Source : enquête auprès des directions de personnel.

- (1) Directeurs d'administration centrale et assimilés, chefs titulaires de mission ayant rang d'ambassadeur, préfets, recteurs.
- (2) Chefs de service, directeurs adjoints, sous-directeurs, chefs de services déconcentrés, trésoriers-payeurs généraux, chefs de services d'inspection générale.
- (3) Dirigeants des juridictions judiciaires territoriales, présidents de TA et CAA, dirigeants des juridictions nationales, présidents de chambres régionales des comptes.
- (4) Emplois de direction, grands commandements militaires, dirigeants de services déconcentrés.
- (5) Présidents d'université, Directeurs d'établissements d'enseignement supérieur, Directeurs d'établissements de recherche.
- (6) DGS, DGA et DGST des conseils régionaux et généraux, des villes de plus de 40 000 habitants, des structures intercommunales et des établissements publics nationaux.
- (7) Emplois fonctionnels, chefs d'établissements hors classes, chefs d'établissements de classe normale.

Dans la fonction publique de l'État, les femmes occupaient fin 2004 15 % des emplois dirigeants d'administrations et de juridictions alors qu'elles représentaient 25 % des viviers de nomination. Les 547 emplois à la décision du Gouvernement comprenaient pour leur part 10 % de femmes, les 3 026 autres emplois supérieurs 16 %, les directions de juridictions 14 %.

Concernant les militaires, la loi de programmation militaire de 1997 à 2002 a rebâti le cadre des armées et l'a ouvert davantage aux femmes. On recensait fin 2003, selon les dernières statistiques disponibles, 13 % de femmes parmi les militaires, dont 8 % parmi les officiers. Elles ne sont pas encore parvenues aux postes de commandement militaire, qui ne comptent que 16 femmes sur 1 493 postes, mais les efforts entrepris dans ce secteur permettent de prévoir une amélioration rapide de cette situation.

En 2004, les femmes représentaient 63 % du total des corps enseignants mais elles ne comptaient que pour 32 % des enseignants-chercheurs de l'enseignement supérieur et de la recherche publique. Au surplus, leur place est inégale selon le rang hiérarchique : 17 % des professeurs d'université sont des femmes et 22 % des directeurs de recherche. Parmi les présidents d'université, élus par leurs collègues universitaires, seuls 13 % d'entre eux sont des femmes ; finalement seuls 9 % des emplois de direction de l'enseignement supérieur sont occupés par des femmes, alors qu'elles représentent 31 % du vivier de nomination.

Si la fonction publique territoriale comprend une majorité de femmes (61 %), dont un nombre important dans les corps de catégorie A qui pouvoient aux emplois de direction (48 %), elles ne représentent que 16 % des emplois fonctionnels : 13 % des directeurs généraux des conseils régionaux et départementaux, 16 % de ceux des communes de plus de 40 000 habitants, 15 % des structures intercommunales. Elles sont plus nombreuses en revanche dans les établissements publics : 24 %.

Un constat similaire prévaut dans la fonction publique hospitalière, où les femmes représentent 89 % des personnels de la filière administrative, mais seulement 38 % du corps des directeurs d'hôpitaux, parmi lesquels sont choisis les chefs d'établissements hospitaliers. Globalement, 18 % des emplois de chefs d'établissements hospitaliers sont occupés par des femmes, et leur proportion décroît à mesure qu'augmente la taille de l'hôpital. On compte 28 % de femmes parmi les chefs d'établissements de classe normale, 18 % parmi les chefs d'établissements hors classe. Les emplois fonctionnels de plus haut niveau n'en comprennent que 9 %.

L'emploi public sous l'angle de la diversité 1.4

...et occupent plus souvent que les hommes des emplois à temps partiel ou à temps incomplet

Dans la fonction publique civile de l'État, 21 % des femmes travaillent à temps partiel (ou à temps incomplet) au 31 décembre 2004, contre 8 % d'hommes, soit un total de 15 % du total des agents civils. Plus des trois quarts des postes à temps partiel ou incomplet sont occupés par des femmes (78 %).

Dans la fonction publique territoriale, 38 % d'entre elles travaillent à temps partiel ou à temps incomplet, contre seulement 9 % d'hommes. Les postes à temps partiel sont ainsi occupés à 86 % par des femmes.

T 1.4-8: Les pourcentages d'hommes et de femmes à temps partiel dans la fonction publique de l'État et la fonction publique territoriale, au 31 décembre 2004

(en %)

	Effectif civil de la FPE				Effectif de la FPT			
	Femmes	Hommes	Total	Part des femmes	Femmes	Hommes	Total	Part des femmes
Temps complet	79.0	92.3	84.8	52.5	62.2	91.0	73.9	52.1
Temps partiel ou incomplet	21.0	7.7	15.2	78.0	37.8	9.0	26.1	86.1
Total	100.0	100.0	100.0	56.3	100.0	100.0	100.0	60.7

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

Sources : Insee, exploitation du fichier de paie des agents de l'État et enquête sur les effectifs des collectivités territoriales. Champ : hors emplois aidés (CES, CEC et emplois jeunes), militaires et volontaires militaires. Emplois principaux.

Les contraintes familiales

La carrière des femmes est en fait davantage soumise que celle des hommes aux contraintes familiales et aux choix personnels qu'elles impliquent. Le primat du temps partiel féminin pour les titulaires de l'État en témoigne particulièrement.

Les titulaires de l'État ont en effet tous, statutairement, choisi ce mode d'exercice à temps partiel, contrairement aux agents non titulaires de l'État et aux agents titulaires et non titulaires de la fonction publique territoriale pour lesquels il existe aussi des emplois à temps non complet. Ainsi, pour les titulaires de l'État, la différence de temps partiel entre les deux sexes incombe totalement à des contraintes ou des choix exogènes qui conduisent 17 % de femmes, contre 3 % des hommes, à travailler à temps partiel.

T 1.4-9: Temps de travail dans la fonction publique civile d'État par sexe et statut, au 31 décembre 2004

(en %)

	Effectif civil de la FPE			Titulaire de la FPE			Non titulaire de la FPE		
	Femmes	Hommes	Total	Femmes	Hommes	Total	Femmes	Hommes	Total
Temps complet	79.0	92.3	84.8	83.0	96.8	88.9	55.2	63.2	58.6
Temps partiel ou incomplet dont :	21.0	7.7	15.2	17.0	3.2	11.1	44.8	36.8	41.4
Plus d'un mi-temps	12.5	3.3	8.5	11.5	1.5	7.3	19.1	14.8	17.3
Mi-temps	7.0	2.8	5.2	5.5	1.7	3.9	15.4	10.3	13.2
Moins d'un mi-temps	1.5	1.6	1.5	-	-	-	10.4	11.7	11.0
Total	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0

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

Source : Insee, exploitation du fichier de paie des agents de l'État.

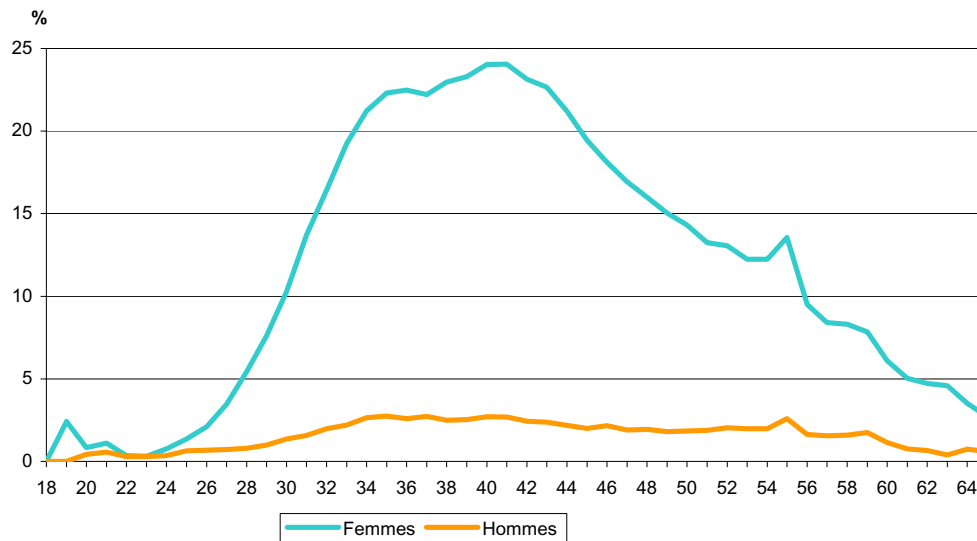
Champ : hors emplois aidés (CES, CEC et emplois jeunes), militaires et volontaires militaires. Emplois principaux.

1 Vues d'ensemble

1.4 L'emploi public sous l'angle de la diversité

Hors agents en cessation progressive d'activité (CPA), c'est entre 35 ans et 45 ans que le recours au temps partiel est le plus fréquent chez les femmes titulaires. La proportion d'hommes à temps partiel reste, quant à elle, stable quelque soit l'âge. La concentration du temps partiel féminin dans cette tranche d'âge peut s'expliquer, notamment, par la présence et le nombre d'enfants à charge.

Graphique 1.4-3 : Taux de titulaires à temps partiel, par âge et par sexe



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

Source : Insee, exploitation du fichier de paie des agents de l'État.

Champ : titulaires, hors agents en cessation progressive d'activité (CPA). Emplois principaux.

En effet, la part de femmes à temps partiel augmente avec le nombre d'enfants à charge.

La hausse de la part de femmes à temps partiel est particulièrement marquée pour celles ayant deux enfants ou plus à charge¹. Alors que 15 % des femmes ayant un enfant à charge sont à temps partiel, cette proportion passe à 29 % des femmes ayant deux enfants à charge et à 37 % pour celles en ayant trois.

¹ Dans le fichier de paie sont décomptés parmi les agents ayant des personnes à charge ceux qui perçoivent des prestations familiales ou le supplément familial de traitement.

T 1.4-10: Proportion de titulaires à temps partiel et nombre d'enfants à charge dans la fonction publique d'État par sexe, au 31 décembre 2004

	% de femmes à temps partiel	% d'hommes à temps partiel
Pas d'enfants à charge	12.4	3.8
Un enfant à charge	15.3	1.8
Deux enfants à charge	28.9	2.4
Trois enfants à charge	36.9	2.6
Quatre enfants à charge	40.1	2.5
Cinq enfants à charge et plus	38.5	2.5
Total des effectifs	17.0	3.2

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

Source : Insee, exploitation du fichier de paie des agents de l'État.

Champ : titulaires. Emplois principaux.

À partir de 42 ans, le recours au temps partiel diminue progressivement avec l'âge. Pourtant, la légère remontée à 55 ans, aussi bien pour les hommes que pour les femmes, pourrait découler des modifications des conditions d'accès à la CPA résultant de la loi du 21 août 2003 portant réforme des retraites. À partir du 1er janvier 2004, la condition d'âge pour l'entrée en CPA est de 57 ans (contre 55 ans au préalable) et à titre transitoire de 55 ans et demi pour l'année 2004, 56 ans pour 2005, 56 ans et 3 mois pour 2006 et 56 ans et demi pour 2007. Les nouvelles conditions d'accès à la CPA semblent avoir conduit une part des agents à 55 ans à se mettre à temps partiel en attendant de répondre aux conditions d'âge nécessaires pour entrer en CPA.

Toutes les catégories d'agents ne sont pas également concernées par le recours au temps partiel. Le temps partiel décroît à mesure que la qualification des agents augmente : 12 % des femmes cadres titulaires de la fonction publique d'État (catégorie A) ont opté pour le temps partiel, contre 22 % pour les femmes occupant des emplois intermédiaires (catégorie B) et 24 % pour les femmes travaillant dans des emplois d'employés (catégorie C).

Au sein des emplois de cadres supérieurs (catégorie A+), on ne trouve plus que 8 % des femmes à temps partiel.

T 1.4-11: Proportion de femmes titulaires de la fonction publique d'État à temps partiel par catégorie hiérarchique, au 31 décembre 2004

	Catégorie A			Catégorie B	Catégorie C	Total
	A+	Autres A	Total			
Temps complet	92.0	88.0	88.1	77.6	75.8	83.0
Temps partiel dont,	8.0	12.0	11.9	22.4	24.2	17.0
<i>Plus d'un mi-temps</i>	4.6	6.2	6.1	15.4	20.0	11.5
<i>Mi-temps</i>	3.4	5.8	5.7	7.1	4.2	5.5
Total	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0

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

Source : Insee, exploitation des fichiers de paie des agents de l'État.

Champ : Titulaires. Emplois principaux.

Les contraintes familiales mais aussi les conditions d'emploi

Si pour les titulaires de l'État le temps partiel est uniquement choisi, il n'en est rien pour les non-titulaires de l'État ainsi que pour les agents titulaires et non titulaires de la fonction publique territoriale auxquels peuvent être proposés des emplois à temps incomplet.

1 Vues d'ensemble

1.4 L'emploi public sous l'angle de la diversité

Pour l'État on peut dès lors tirer quelques conclusions de la comparaison titulaires et non-titulaires. Alors que pour 100 titulaires de la fonction publique l'État de sexe féminin on en compte 17 à temps partiel, la proportion de femmes qui ne travaillent pas à temps complet passe à 45 % chez les non-titulaires. Cet écart mesure à lui seul l'importance du temps incomplet imposé aux non-titulaires. Il est toutefois intéressant de noter que ce temps incomplet imposé aux non-titulaires de la fonction publique de l'État est du même ordre de grandeur qu'il s'adresse à un non-titulaire de sexe féminin ou de sexe masculin.

Dans la fonction publique territoriale, l'emploi est très éparpillé dans nombre de petites collectivités. L'exercice à temps incomplet y est donc justifié par une charge de travail inférieure à celle des grandes collectivités où des économies d'échelle sont possibles. Dans ce contexte, la sur-représentation des femmes sur les emplois à temps partiel choisi se double d'une sur-représentation encore bien plus importante sur les emplois à temps incomplet.

T 1.4-12: Proportion de femmes à temps partiel par statut dans la fonction publique territoriale, au 31 décembre 2004

	Total FPT			Titulaires			Non-titulaires		
	Femmes	Hommes	Total	Femmes	Hommes	Total	Femmes	Hommes	Total
Temps complet	62,2	91	73,9	69,8	96,1	81,1	38,9	64,6	46,9
Total des temps partiel ou incomplet	37,8	9	26,1	30,2	3,9	18,9	61,1	35,4	53,1
<i>Temps partiel</i>	10,7	1,3	6,9	13	1,3	7,9	3,4	1,6	2,8
<i>Temps incomplet</i>	27,1	7,7	19,2	17,2	2,6	10,9	57,7	33,8	50,3
Total	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0

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

Source : Insee, enquête sur les effectifs des collectivités territoriales.

Champ : hors emplois aidés (CES, CEC et emplois jeunes) et assistantes maternelles. Emplois principaux.

Pour les femmes titulaires de la fonction publique territoriale, on constate, en effet, qu'au temps partiel choisi s'ajoute (et pratiquement exclusivement pour elles) le temps incomplet. Toutes modalités confondues, 30 % de femmes titulaires de cette fonction publique ne travaillent pas à temps complet (13 % à temps partiel et 17 % à temps incomplet), soit un taux huit fois supérieur à celui de leurs collègues de sexe masculin qui ne sont que 1 % à temps partiel et 3 % à temps incomplet.

Malgré un comportement par rapport au temps partiel choisi très proche de celui des femmes titulaires de l'État, elles sont trois fois plus souvent à temps partiel ou incomplet que les femmes titulaires de l'État.

Pour les non-titulaires, l'impact du temps incomplet est encore plus fort, puisqu'au total 61 % des femmes non-titulaires de la fonction publique territoriale ne travaillent pas à plein temps.

1.4.2 Une fonction publique qui, comme le secteur privé, a tendance à recruter ses propres enfants

L'étude de Denis Fougère et Julien Pouget pour Dominique Versini mettait en évidence le point saillant suivant :

les enfants de fonctionnaires sont sur-représentés dans la fonction publique.

« Alors qu'en 2002 17,8 % des personnes en emploi âgées de 18 à 65 ans sont des enfants de fonctionnaires, ces derniers représentent, au sein de la fonction publique, 32,5 % des cadres, 27,6 % des professions intermédiaires (y compris les professeurs des écoles et les instituteurs) et 22,8 % des employés et ouvriers, soit globalement 26,2 % des salariés de la fonction publique ».

La probabilité d'être fonctionnaire quand ses parents sont ou ont été fonctionnaires est accrue. Cette situation n'est pas récente et est restée stable tout au cours de ces vingt dernières années. « Avec un père et une mère fonctionnaires, les personnes en emploi sont fonctionnaires dans 41 % des cas. À l'inverse, si aucun des deux parents ne l'est, les chances de devenir salarié de la fonction publique sont divisées par deux (cf. tableau ci-dessous) ».

T 1.4-13: Probabilité d'être salarié de la fonction publique, selon le statut des parents

		(en %)		
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 salariés de la fonction publique, 47% sont elles-mêmes salariées de la fonction publique.

Source : Insee, enquête FQP 2003. Tiré de l'article de Julien Pouget.

Champ : personnes en emploi âgées de 18 à 65 ans.

Comme le précise Stéphanie Dupays dans un article récent (cf. « En un quart de siècle, la mobilité sociale a peu évolué », in Données sociales, 2006, Insee), « les positions sociales ne sont pas distribuées au hasard et dépendent étroitement de l'origine sociale des personnes et des événements qui jalonnent leur existence »¹.

Le tableau ci-dessous, tiré de l'étude de Julien Pouget, montre ainsi que les différentes catégories sociales « ont tendance à recruter en priorité leurs propres enfants, mais certaines le font plus que d'autres ».

Alors que les ouvriers et les agriculteurs sont recrutés essentiellement en leur sein (53 % des ouvriers du privé ont un père ouvrier du privé, 78 % des agriculteurs ont un père agriculteur), moins de 30 % des cadres ont un père lui-même cadre (21,1 % un père cadre du privé et 7,4 % un père cadre du public dans le secteur privé, et 16,7 % un père cadre du privé et 10,1 % un père cadre du public dans le secteur public).

Les changements structurels de l'économie sur ces vingt dernières années ont en effet largement contribué à la mobilité sociale, en favorisant ce que l'on dénomme communément « l'ascenseur social ». Ainsi, les cadres, dont la part s'est accrue dans la population active, ont des origines plus diverses que les ouvriers ou les agriculteurs.

¹ Voir aussi D. Goux et É. Maurin : « La mobilité sociale en France », La société française, Données sociales 1996, Insee.

1 Vues d'ensemble

1.4 L'emploi public sous l'angle de la diversité

T 1.4-14: Les catégories socioprofessionnelles des pères des actifs occupés en 2002 (poids relatif en %)

Catégorie socioprofessionnelle du père	Catégorie socioprofessionnelle de l'actif occupé									
	Salarié secteur privé				Salarié fonction publique			Non-salariés		Ensemble des actifs occupés
	Ouvrier	Employé	Profession intermédiaire	Cadre	Ouvrier ou employé	Profession intermédiaire	Cadre	Artisan, commerçant, chef d'ent.	Agriculteur	
Cadre (privé)	1,8	4,6	8,7	21,1	2,4	7,6	16,7	5,6	1,1	6,7
Prof. interm. (privé)	5,0	8,6	13,2	12,1	7,0	11,4	10,7	7,1	1,4	8,6
Employé (privé)	5,7	8,0	7,8	6,4	6,9	7,2	6,3	5,1	1,1	6,7
Ouvrier (privé)	52,5	39,5	30,3	15,9	38,9	25,4	14,7	28,4	10,7	35,4
Père salarié du privé	65,1	60,8	59,9	55,5	55,2	51,6	48,4	46,2	14,3	57,4
Cadre (FP)	0,5	1,6	2,8	7,4	1,4	4,0	10,1	2,0	0,3	2,6
Prof. interm. (FP)	1,2	3,1	4,8	6,4	3,6	8,8	10,8	2,4	0,7	3,9
Ouvrier ou employé (FP)	10,3	12,1	10,9	8,8	17,9	14,8	11,6	7,4	2,3	11,4
Père salarié de la fonction publique	12,0	16,7	18,5	22,5	22,8	27,6	32,5	11,8	3,3	17,8
Agriculteur	11,3	8,8	7,5	5,4	10,5	8,2	6,1	11,9	77,8	10,8
Artisan, commerçant, chef d'ent.	8,6	11,3	12,4	14,8	8,8	10,9	11,9	27,9	3,9	11,7
CS inconnue	3,1	2,4	1,6	1,8	2,7	1,7	1,2	2,3	0,7	2,3
Père autre secteur	22,9	22,5	21,5	22,0	22,0	20,8	19,2	42,1	82,4	24,8
Père ensemble des secteurs	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0

Source : Insee, enquête emploi 2002, tiré de l'article de Julien Pouget.

Champ : actifs occupés âgés de 18 à 65 ans en 2002.

Lecture: en 2002, 10,1% des cadres de la fonction publique (FP) ont un père qui est (ou était) cadre de la fonction publique.

Parmi les professions intermédiaires de la fonction publique on inclut les instituteurs et professeurs des écoles.

Il n'en demeure pas moins que c'est en priorité parmi leurs propres familles et, dans une moindre mesure parmi les catégories intermédiaires, que sont recrutés les cadres.

Les enfants de cadres, tant du public que du privé, sont en effet sur-représentés parmi les cadres des deux secteurs d'activité :

- alors qu'ils ne représentent que 2,6 % des personnes qui travaillent, les *enfants des cadres du public* occupent 10,1 % des emplois de cadres de la fonction publique et 7,4 % des emplois de cadres du privé ;
- de même alors qu'ils ne représentent que 6,7 % des personnes qui travaillent, les *enfants des cadres du privé* occupent respectivement 16,7 % et 21,1 % des emplois de cadres du public et du privé.

A *contrario* ils sont sous-représentés parmi les ouvriers et employés des secteurs public et privé : ils n'occupent respectivement que 1,4 % et 2,4 % des emplois d'ouvriers et d'employés du public et 0,5 % et 1,8 % des emplois d'ouvriers du privé.

La mobilité sociale dépend en fait de nombreux paramètres parmi lesquels figurent l'accès à l'éducation et à la connaissance, ou encore la transmission de systèmes de valeurs socio-économiques ou culturelles.

Outre le fait, que ces facteurs déterminent les chances d'accéder à une position sociale supérieure, ils contribuent aussi au choix du secteur d'activité.

Florence Audier, dans un article paru en 2001 (Économie et statistique n°337-338, février 2001 : « *La transmission du statut dans la fonction publique* »)¹ montre notamment que, toutes choses égales par ailleurs (lieu de résidence, âge, diplôme, diplôme des parents...), un salarié a plus de chance de travailler dans le public que dans le privé lorsque ses parents sont eux-mêmes salariés du public.

¹ Voir aussi Thélot C. et de Singly F. (1989), *Gens du privé, gens du public. La grande différence*, Dunod.

Ainsi, *si les enfants des cadres* sont systématiquement sur-représentés parmi les cadres de la fonction publique et du secteur privé, leur sur-représentation n'est pas de même importance selon le secteur d'activité d'appartenance de leur père :

- leur sur-représentation est plus forte dans le public que dans le privé lorsque leur père est lui-même cadre du public (ils occupent 10,1 % des emplois de cadres du public, contre 7,4 % des emplois de cadres du privé),
- *a contrario*, leur sur-représentation est plus faible lorsque leur père est lui-même cadre du privé (ils occupent 16,7 % des emplois de cadres du public contre 21,1 % des emplois de cadres du privé).

1 Vues d'ensemble

1.4 L'emploi public sous l'angle de la diversité

1.4.3 Les enfants d'immigrés accèdent moins à la fonction publique

L'étude de Denis Fougère et Julien Pouget pour Dominique Versini mettait également en évidence le point saillant suivant :

les enfants d'immigrés sont sous-représentés dans la fonction publique.

« Des différences notables apparaissent concernant la situation sur le marché du travail des salariés français nés en France de parents immigrés ¹. En particulier, le taux de chômage des personnes ayant leurs deux parents immigrés serait environ le double de celui des personnes n'en ayant aucun. Et celui des personnes dont les deux parents sont originaires du Maghreb serait même d'environ le triple ». Alors que ces personnes représentent 1,3 % de la population étudiée, elles constituent 3,5 % des chômeurs et corrélativement 0,9 % des personnes en emploi (1,0 % des salariés du secteur privé, contre 0,6 % pour ceux du secteur public) (cf. tableau ci-dessous).

Que les personnes aient un ou deux parents immigrés, elles sont systématiquement et quelle que soit leur origine nationale toujours sous-représentées dans la fonction publique.

T 1.4-15: Proportions de français nés en France ayant un ou deux parents immigrés en 2003

	(en %)					
	Dans la population	Dans la population active	Parmi les actifs occupés	Parmi les chômeurs	Parmi les salariés du privé	Parmi les salariés du public
Aucun parent immigré	92,0	92,3	92,8	88,5	92,1	94,1
Un parent immigré	4,1	4,0	3,9	4,9	4,0	3,7
- dont: un parent immigré originaire d'un pays d'Europe	3,4	3,4	3,3	3,8	3,4	3,2
- dont: un parent immigré originaire du Maghreb	0,4	0,4	0,4	0,6	0,4	0,3
Deux parents immigrés	3,9	3,7	3,3	6,7	3,9	2,3
- dont: deux parents immigrés originaires d'un pays d'Europe	2,4	2,4	2,4	2,8	2,7	1,6
- dont: deux parents immigrés originaires du Maghreb	1,3	1,1	0,9	3,5	1,0	0,6
Total	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0

Source : Insee, enquête FQP 2003. Tiré de l'article de Julien Pouget.

Champ : Français âgés de 18 à 65 ans, nés en France.

Ces facteurs peuvent aussi expliquer pour partie les différences de sélection constatées sur le marché du travail, et notamment au sein de la fonction publique, entre actifs immigrés et non immigrés, mais aussi entre actifs issus ou non de l'immigration.

Les deux tableaux suivants, tirés de l'étude de Julien Pouget, montrent en effet qu'à diplôme, âge et profession du père équivalents, les enfants d'immigrés ont une probabilité moindre d'obtenir un emploi, et lorsqu'ils ont un emploi, d'être salariés de la fonction publique. Ce phénomène est plus accentué pour les personnes ayant leurs deux parents immigrés que pour celles qui n'en ont qu'un.

¹ Selon la définition adoptée par le Haut Conseil à l'intégration, la population immigrée est composée des personnes nées étrangères à l'étranger. Une personne continue à appartenir à la population immigrée même si elle devient française par naturalisation.

T 1.4-16: Impact des différentes caractéristiques des actifs sur leur probabilité d'avoir un emploi

		Hommes		Femmes	
		Coefficient	Effet marginal	Coefficient	Effet marginal
	Constante	1,47		0,89	
	<i>Probabilité de la situation de référence</i>		81,2%		70,8%
Origine des parents	<i>Aucun parent immigré</i>	<i>Référence</i>		<i>Référence</i>	
	Un parent immigré	-0,32	-2,0	n.s.	-0,5
	Deux parents immigrés	-0,43	-2,7	-0,51	-4,4
Âge	<i>18-29 ans</i>	<i>Référence</i>		<i>Référence</i>	
	30-39 ans	0,85	+5,4	0,80	+6,9
	40-49 ans	1,02	+6,5	1,13	+9,8
	50-65 ans	0,37	+2,4	0,59	+5,1
Diplôme le plus élevé obtenu en formation initiale	<i>CEP, BEPC ou aucun diplôme</i>	<i>Référence</i>		<i>Référence</i>	
	BEP-CAP	0,60	+3,8	0,51	+4,4
	Bac	0,65	+4,1	0,80	+6,9
	Bac+2	1,04	+6,6	1,58	+13,7
	Supérieur	0,93	+5,9	1,29	+11,1
Profession du père	Inconnue ou sans objet	-0,42	-2,7	-0,28	-2,5
	Agriculteur	1,36	+8,6	0,99	+8,6
	Artisan, commerçant, chef d'ent.	0,31	+2,0	n.s.	
	Cadre du public	0,55	+3,5	0,12	+1,0
	Cadre du privé	n.s.		-0,35	-3,1
	Profession intermédiaire du public	n.s.		0,50	+4,3
	Profession intermédiaire du privé	n.s.		n.s.	
	Employé ou ouvrier du public	n.s.		n.s.	
	Employé du privé	n.s.		n.s.	
	<i>Ouvrier du privé</i>	<i>Référence</i>		<i>Référence</i>	

Source : Insee, enquête FQP 2003. Tiré de l'article de Julien Pouget.

Champ : actifs français nés en France et âgés de 18 à 65 ans.

n.s. : non significatif au seuil de 10%.

Note : les coefficients reportés dans les tableaux sont ceux de modélisations logistiques dont la variable dépendante est le fait d'avoir un emploi.

Lecture : "toutes choses égales par ailleurs", un homme actif ayant deux parents immigrés a moins de chances d'accéder à l'emploi : la probabilité qu'il y accède est inférieure de 2,7 points à celle d'un actif n'ayant aucun parent immigré.

1 Vues d'ensemble

1.4 L'emploi public sous l'angle de la diversité

T 1.4-17: Impact des différentes caractéristiques des salariés sur leur probabilité de travailler dans la fonction publique

		Hommes		Femmes	
		Coefficient	Effet marginal	Coefficient	Effet marginal
	Constante <i>Probabilité de la situation de référence</i>	-2,14		-1,72	
			10,5%		15,2%
Origine des parents	Aucun parent immigré	<i>Référence</i>		<i>Référence</i>	
	Un parent immigré	n.s.		n.s.	
	Deux parents immigrés	-0,40	-6,5	-0,31	-6,6
Âge	18-29 ans	<i>Référence</i>		<i>Référence</i>	
	30-39 ans	0,31	+5,0	0,35	+7,6
	40-49 ans	0,75	+12,2	0,70	+15,1
	50-65 ans	0,86	+14,0	0,96	+20,8
Diplôme le plus élevé obtenu en formation initiale	CEP, BEPC ou aucun diplôme	<i>Référence</i>		<i>Référence</i>	
	BEP-CAP	n.s.		0,22	
	Bac	0,59	+9,6	0,53	+11,4
	Bac+2	0,34	+5,4	0,85	+18,5
	Supérieur	0,93	+15,0	1,46	+31,6
Profession du père	Inconnue ou sans objet	n.s.		n.s.	
	Agriculteur	n.s.		n.s.	
	Artisan, commerçant, chef d'ent.	n.s.		-0,32	-6,9
	Cadre du public	0,48	+7,8	0,28	+6,1
	Cadre du privé	n.s.		-0,52	-11,1
	Profession intermédiaire du public	0,85	+13,7	0,29	+6,3
	Profession intermédiaire du privé	n.s.		-0,15	-3,2
	Employé ou ouvrier du public	0,74	+12,0	0,41	+8,9
	Employé du privé	0,25	+4,0	n.s.	
	Ouvrier du privé	<i>Référence</i>		<i>Référence</i>	

Sources : Insee, enquête FQP 2003. Tiré de l'article de Julien Pouget.

Champ : actifs français nés en France et âgés de 18 à 65 ans.

n.s. : non significatif au seuil de 10%.

Note : les coefficients reportés dans les tableaux sont ceux de modélisations logistiques dont la variable dépendante est le fait d'être salarié de la fonction publique.

Lecture : "toutes choses égales par ailleurs", un homme salarié ayant deux parents immigrés a moins de chances d'être salarié dans la fonction publique : la probabilité qu'il y travaille est inférieure de 6,5 points à celle d'un salarié qui n'a aucun parent immigré.

Des résultats analogues ont été présentés par Dominique Meurs, Ariane Pailhé et Patrick Simon (« *Mobilité intergénérationnelle et persistance des inégalités* », Document de travail n° 130, Ined, 2005) sur une période plus ancienne.

À partir de l'enquête « *étude de l'histoire familiale* » de 1999, ces auteurs ont montré qu'à la fin des années 90, les immigrés arrivés après l'âge de 10 ans et ayant en 1999 entre 18 et 40 ans¹ avaient un risque deux fois plus élevé -à âge, sexe, niveau de diplôme, région de résidence, statut matrimonial et catégorie socio-professionnelle des parents identiques-, d'être au chômage que les personnes nées en France de parents eux-mêmes nés en France. Ils ont également montré -qu'à âge, sexe, niveau de diplôme, région de résidence, statut matrimonial et catégorie socio-professionnelle des parents identiques-, être immigré ou descendant d'immigré réduisait la probabilité de travailler dans le public plutôt que dans le privé.

¹ L'étude ne porte que sur la population âgée de 18 à 40 ans pour éviter les effets de structure par âge entre les cinq sous-populations analysées (immigrés arrivés après 10 ans, immigrés arrivés avant 10 ans, personnes nées en France dont les deux parents sont nés à l'étranger, personnes nées en France dont l'un des deux parents est né à l'étranger et personnes nées en France dont les deux parents sont nés en France).

L'emploi public sous l'angle de la diversité 1.4

En outre, quand ils étaient salariés de la fonction publique, même quand ils étaient de nationalité française, ils étaient plus souvent recrutés sur des emplois précaires. Ils n'étaient qu'à 50 % environ titulaires lorsqu'ils avaient immigré après 10 ans, alors que plus de 75 % des salariés de la fonction publique de parents nés en France étaient titulaires. L'écart était moins net, mais il subsistait, entre les salariés de parents nés en France et ceux dont un au moins des parents était né à l'étranger. Le niveau relatif des diplômes ne suffisait pas à expliquer ces différences, -puisqu'à âge, sexe, niveau de diplôme, région de résidence, statut matrimonial et catégorie socio-professionnelle des parents identiques- on constatait que parmi les agents de la fonction publique les immigrés ou leurs descendants avaient une probabilité plus faible d'être fonctionnaires.

Les différents auteurs ont cherché à expliquer ces écarts de sélection entre immigrés, descendants d'immigrés et natifs (salariés dont les deux parents sont nés en France) :

- pour Julien Pouget, qui a seulement étudié la probabilité d'entrer dans la fonction publique plutôt que dans le privé conditionnellement au fait d'être en emploi, le plus faible accès à la fonction publique des salariés ayant des parents immigrés pourrait être dû à des écarts de niveaux de qualification, ainsi qu'à un déficit informationnel sur les cursus préparant aux concours de la fonction publique. « *L'accès à la grande majorité des emplois publics est subordonné à la réussite d'un concours, réussite très conditionnée par le niveau d'éducation. Ce mode d'accès, assez différent des modalités de recrutement observées dans le privé, garantit une certaine équité parmi les candidats et exclut en théorie toute forme de discrimination, puisqu'il est anonyme, du moins en ce qui concerne les épreuves écrites. On ne dispose ici que de données concernant les personnes qui sont entrées ou non dans la fonction publique, mais pas d'informations concernant spécifiquement les candidats à ces concours. On peut néanmoins formuler l'hypothèse que la sous-représentation observée dans la fonction publique serait également observée (éventuellement dans des proportions différentes) parmi les candidats. Dès lors, cette sous-représentation pourrait sans doute être en partie comblée par des efforts particuliers concernant les dispositifs d'information, d'orientation, d'accompagnement et de préparation aux concours de la fonction publique, parallèlement à l'amélioration du niveau d'éducation proprement dit* » ;
- Dominique Meurs, Ariane Pailhé et Patrick Simon ont formulé en des termes relativement proches leurs interprétations : « *D'un côté, le recrutement sur concours qui prédomine dans les entrées dans la fonction publique donne une certaine garantie d'équité dans la sélection, ce qui peut limiter le désavantage des immigrés et de leurs descendants. De l'autre, le fait que les emplois ouverts soient plutôt des emplois qualifiés nécessitant au minimum le Bac+3, et l'importance ces critères formels propres au système éducatif français (notamment la rédaction d'une dissertation de culture générale) peuvent constituer un handicap pour les immigrés, notamment ceux arrivés adultes. Ces critères formels peuvent aussi constituer un obstacle pour les secondes générations, qui ont évolué dans un milieu culturel minoritaire où ne se diffusent pas les éléments saillants « du bloc culturel commun ». L'assimilation de ce « bloc culturel commun » requis par les concours représente une ressource incorporée pour les natifs. Par ailleurs, une étude sur la participation des « jeunes d'origine immigrée » aux concours de catégorie A montre qu'ils accèdent moins facilement à l'information sur les carrières dans la fonction publique et les modalités pour y entrer, tandis que les incitations à se présenter aux concours et la préparation suivie s'avèrent plus limitée dans leur cas¹. Il est cependant prématuré de conclure à l'existence d'un filtre discriminatoire par le concours, il faudrait pouvoir disposer d'informations sur les origines de l'ensemble des candidats et comparer leur réussite respective* ».

Les différents auteurs concluent leurs analyses en proposant de nouveaux axes de réflexion qui porteraient non seulement sur le fait d'être ou non employé par les fonctions publiques, mais aussi en amont sur le fait de se porter ou non candidat aux concours des fonctions publiques. De telles analyses permettraient d'établir s'il y a ou non un effet de discrimination à l'embauche dans les fonctions publiques en fonction de l'origine nationale et sociale du candidat. Elles nécessiteraient toutefois de disposer de nouvelles données d'enquêtes.

¹ Hubert Péres : « L'accès aux fonctions publiques des jeunes d'origine immigrée », Migrations Études, N°122, 2004.

1 Vues d'ensemble

1.4 L'emploi public sous l'angle de la diversité

1.4.4 Des entrants par concours surqualifiés dans la fonction publique, mais d'autres voies d'accès sont possibles

Dans la vue d'ensemble n° 1, un paragraphe est consacré à l'évolution de la structure catégorielle. Il présente de façon détaillée l'évolution des parts respectives des différentes catégories hiérarchiques (A, B, C), mettant ainsi en lumière l'accroissement continue des qualifications au sein des fonctions publiques, et plus précisément au sein de la fonction publique de l'État. Hors enseignants et militaires, la part des cadres A serait passée entre 1990 et 2004 de 12,1 % à 13,8 %.

Une analyse comparée de la fonction publique et du secteur privé montre toutefois que cette évolution n'est pas propre à la fonction publique, puisque le secteur privé a connu lui aussi une augmentation continue de son niveau de qualification.

Il s'agit en fait d'une tendance lourde qui correspond à la tertiarisation de l'économie française. Tous secteurs confondus, la part des cadres et des professions intermédiaires a en effet plus que doublé en 35 ans, passant de 13 % environ à la fin des années soixante à plus de 26 % au début des années 2000¹.

Cette évolution a été un moteur formidable de promotion sociale, permettant à la fois à des jeunes issus de famille modeste d'accéder à des emplois de cadres en même temps que leur niveau de formation s'élevait, et à des salariés en place d'être promus au niveau supérieur.

Mais la machine semble s'être enrayée depuis une quinzaine d'années avec le ralentissement de la croissance et la montée du chômage de masse. D'une part, lors de leur entrée sur le marché du travail, nombre de jeunes ont accepté un emploi faiblement qualifié ou faiblement rémunéré au regard de leur diplôme (ne trouvant pas l'emploi correspondant à leur formation initiale). Ce décalage entre formation initiale et emploi est évoqué couramment sous le vocable de « déclassement »². Enfin, beaucoup de salariés ont vu leurs possibilités de promotion se réduire³.

Ces quinze dernières années ont en effet été marquées par un « déclassement » significatif des jeunes générations, l'augmentation constatée de l'offre d'emplois qualifiés n'ayant pas suivi l'augmentation du nombre de diplômés. Certains jeunes diplômés ont dû dès lors accepter des emplois moins qualifiés que ceux auxquels ils auraient pu a priori prétendre.

Jean François Giret, Emmanuelle Nauze-Fichet et Magda Tomasini, dans un article récent, estiment qu'aujourd'hui le « décalage entre formation initiale et emploi, appréhendé en terme de déclassement, qu'il soit perçu par les jeunes ou mesuré statistiquement, touche environ un jeune sur quatre, trois ans après la fin de ses études ».

1 Voir L. Chauvel « Les nouvelles générations devant la panne prolongée de l'ascenseur social », Revue de l'OFCE, Janvier 2006.

2 Voir E. Nauze-Fichet et M. Tomasini « Parcours des jeunes à la sortie du système éducatif et déclassement salarial » Economie et statistique n°388-389, 2005, Insee ; J. F. Giret, E. Nauze-Fichet et M. Tomasini « Le déclassement des jeunes sur le marché du travail », Données sociales 2006, Insee ; L. Chauvel « Les nouvelles générations devant la panne prolongée de l'ascenseur sociale », Revue de l'OFCE, Janvier 2006.

3 Voir M. Baraton « De la difficulté à devenir cadre par promotion » Insee Première, n° 1062 janvier 2006, Insee.

L'emploi public sous l'angle de la diversité 1.4

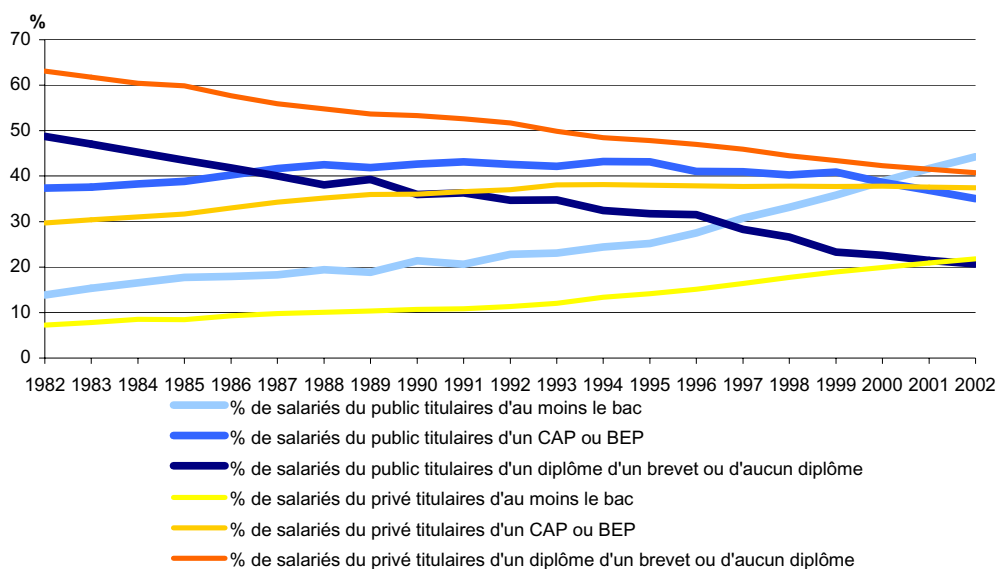
Denis Fougère et Julien Pouget, dans leur rapport pour Dominique Versini, ont montré notamment l'importance de cette situation pour les emplois les moins qualifiés :

○ dans la fonction publique, la part des jeunes les moins diplômés (titulaires d'un brevet des collèges ou d'aucun diplôme) parmi les jeunes de moins de 35 ans de catégorie C a baissé de 28 points en vingt ans (passant ainsi de 49 % à 21 %). Or cette très forte baisse ne s'est pas opérée au bénéfice des titulaires d'un CAP ou BEP, dont le poids est resté stable, mais à celui des titulaires d'au moins le Bac, dont la part a augmenté de 30 points, passant de 14 % à 44 %. Ce mouvement a été particulièrement accentué au cours des années 1990 : entre 1992 et 2002, la part des diplômés du supérieur parmi les jeunes de catégorie C est ainsi passée de 1 % à 5 % ; celle des titulaires d'un diplôme de niveau Bac+2 est passée de 4 % à 11 %.

○ dans le secteur privé, la tendance est la même, mais atteint des niveaux moins élevés. En vingt ans, la part des jeunes de moins de 35 ans titulaires d'un brevet ou d'aucun diplôme parmi les ouvriers et employés est en effet passée de 63 % à 41 %, (soit une baisse de 22 points) là aussi mais dans une moindre mesure au bénéfice principal des titulaires d'un diplôme de niveau Bac+2 ou de niveau Bac. Les titulaires d'un CAP+BEP ont vu leur part s'accroître de 7 points.

Au cours de ces quinze dernières années, les emplois les moins qualifiés, tant du privé que du public, ont ainsi été de plus en plus occupés par des personnes surdiplômées. Cette surqualification a été particulièrement marquée dans la fonction publique : face à la permanence d'un chômage de masse, nombre de jeunes, assez diplômés, voire très diplômés, ont été en effet incités, plus que dans le privé, à se porter candidats à des postes peu qualifiés.

Graphique 1.4-4 : Évolution des niveaux de diplôme des salariés âgés 18 à 35 ans chez les employés et ouvriers des secteurs privé et public (catégorie C)



Source : Insee, enquêtes sur l'emploi. Tiré de l'article de Julien Pouget.

Champ : salariés âgés de 18 à 35 ans ouvriers ou employés.

Lecture : le total pour chaque secteur vaut 100%

1 Vues d'ensemble

1.4 L'emploi public sous l'angle de la diversité

T 1.4-18: Pourcentage de salariés âgés de 18 à 35 ans selon leur diplôme chez les employés et ouvriers des secteurs privé et public (catégorie C)

	Fonction publique			Secteur privé		
	1982	2002	Écart 2002-1982	1982	2002	Écart 2002-1982
Brevet ou aucun diplôme	49	21	-28	63	41	-22
CAP-BEP	37	35	-2	30	37	7
Bac ou plus	14	44	30	7	22	15
Total	100	100	0	100	100	0

Source : Insee, enquêtes sur l'emploi. Tiré de l'article de Julien Pouget.
Champ : salariés âgés de 18 à 35 ans ouvriers ou employés.

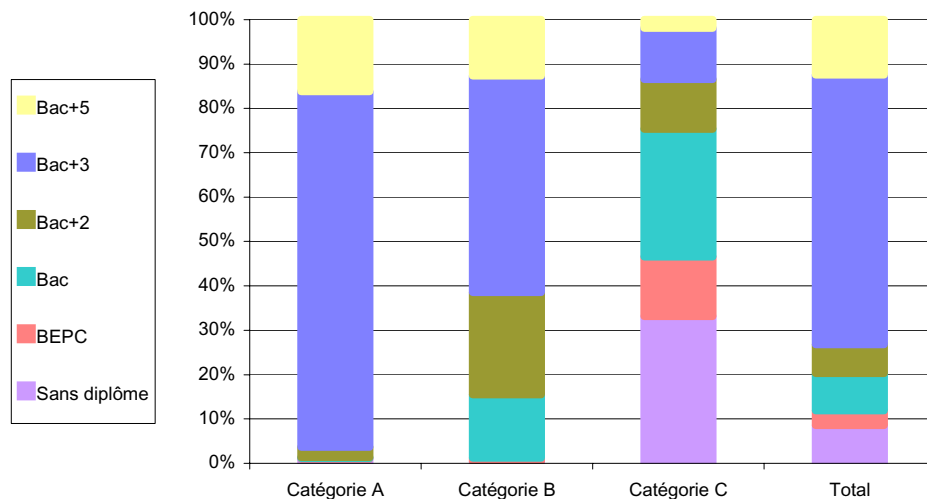
Une étude antérieure sur les résultats des concours confirme cette hypothèse (D. Fougère et J. Pouget, rapport de l'OEP de 2001)¹.

1.4.4.1 Les lauréats aux concours sont surqualifiés²

En 2004, cette situation perdure et aurait même tendance à s'accroître par rapport aux années 2002 et 2003. La baisse des recrutements externes avec ou sans concours (49 134 en 2004, 59 292 en 2003, 67 050 en 2002) a en effet entraîné une augmentation des taux de sélectivité³.

La surqualification est ainsi restée importante : plus de 50 % des lauréats aux concours externes ont été finalement recrutés avec un diplôme supérieur à celui théoriquement exigé.

Graphique 1.4-5 : Les niveaux de diplôme aux concours externes en 2004



Source : DGAFP, bureau des statistiques, des études et de l'évaluation, enquête auprès des directions de personnel.
Champ : salariés âgés de 18 à 35 ans ouvriers ou employés.
Lecture : le total pour chaque secteur vaut 100%

1 Voir aussi D. Fougère et J. Pouget : « les déterminants économiques de l'entrée dans la fonction publique », Économie et statistique, n°369-370, 2003, Insee

2 Les données présentées dans cette vue d'ensemble n° 4 sont celles qui étaient disponibles en décembre 2006. Pour une actualisation des données sur l'année 2005, voir la vue d'ensemble n° 3 consacrée aux parcours professionnels dans les trois fonctions publiques.

3 «Les recrutements dans la fonction publique de l'État », Nunzia Bounakhla, PointStat n° 10-2006.

Pour les concours externes de catégorie B de la fonction publique de l'État, 85 % des lauréats ont, en 2004, un diplôme supérieur à celui exigé.

À l'Économie et aux Finances, ministère très attractif, huit contrôleurs des impôts sur dix, et sept contrôleurs du Trésor sur dix, sont titulaires d'une licence, alors que le diplôme exigé pour ces concours est, comme pour la plupart des concours externes de catégorie B, le baccalauréat. La situation est la même à la Justice : au concours d'éducateur de la Protection judiciaire de la jeunesse cinq candidats sur dix ont un niveau Bac+2, l'autre moitié une licence.

On observe la même surqualification pour les concours de catégorie C. La plupart sont ouverts sans condition de diplôme. Pour d'autres, le niveau exigé est celui du BEPC ou du CAP. Pourtant en 2004 encore, 53 % des recrutés en catégorie C ont un diplôme supérieur à celui exigé et 13 % ont au moins une licence. Au dernier recrutement d'adjoints techniques du ministère de l'Éducation nationale, 75 % des lauréats sont titulaires du baccalauréat et parmi eux 22 % ont une licence. Même constat au ministère de l'Intérieur : 75 % des gardiens de la paix recrutés ont au moins le Bac et 12 % ont au moins une licence. Au ministère de la Justice, 68 % des surveillants de l'administration pénitentiaire sont bacheliers.

On retrouve un résultat équivalent pour la fonction publique territoriale. Une enquête auprès de quelques centres de gestion concernant plusieurs concours de catégorie B ou C met aussi en évidence cette surqualification des lauréats aux concours externes (cf. annexe 2 vue d'ensemble n° 2, consacrée aux recrutements par concours dans la fonction publique territoriale). Selon le concours et le département examiné, cette surqualification est toutefois plus ou moins marquée. Pour le concours des techniciens supérieurs, par exemple, des différences notables existent selon la spécialité : alors que 70 % à 90 % des lauréats au concours externe de la spécialité « Aménagement Urbain » sont surqualifiés, seuls 15 % d'entre eux le sont dans la spécialité « Ingénierie, Gestion technique ».

Cette surqualification largement présentée ne doit toutefois pas occulter les efforts aujourd'hui développés dans les fonctions publiques pour favoriser l'accès à l'emploi des personnes les moins qualifiées et diversifier ses recrutements.

1.4.4.2 D'autres modalités de recrutement existent permettant de diversifier l'accès à la fonction publique

Contrairement à l'idée généralement répandue consistant à présenter comme seule voie d'accès à la fonction publique statutaire les concours académiques sur épreuves, il existe depuis plusieurs années d'autres modalités de recrutement permettant en fait de favoriser la diversité (cf. annexe 1 vue d'ensemble n° 2, consacrée aux différentes modalités de recrutement dans les fonctions publiques).

On peut notamment citer :

- les 3^{ème} concours,
- les emplois réservés pour les anciens combattants et victimes de guerre (pour l'essentiel des anciens militaires) et les recrutements sur contrat pour les travailleurs handicapés,
- les recrutements directs en catégorie C,
- et enfin, depuis fin 2005, les recrutements directs avec formation par alternance pour les jeunes âgés de moins de 26 ans dont le niveau d'études est inférieur au baccalauréat (PACTE).

Le tableau ci-dessous permet d'évaluer l'importance de ces différents dispositifs par comparaison aux concours externes (et uniques¹) notamment.

1 Le concours unique est une voie d'accès non statutaire comparable au concours externe. Avant 2002 et la mise en œuvre d'un recrutement sans concours en catégorie C dans les corps classés en échelle 2 de rémunération, les concours uniques concernaient, dans la fonction publique de l'État, pour partie les agents dans ces corps (agents administratifs et agents des services techniques par exemple). Cependant il concerne aussi l'accès à des corps classés en A¹ (chargés de recherche et directeurs de recherche).

1 Vues d'ensemble

1.4 L'emploi public sous l'angle de la diversité

T 1.4-19: Les concours et autres recrutements sans concours en 2004

	Postes effectivement offerts (1)	Postes reversés des emplois réservés (2)	Postes offerts après reversement	Recrutés
Les recrutements externes avec ou sans concours	43 454	2 714	46 168	49 134
Les recrutements "Externes" par concours	40 546	2 699	43 245	46 034
Concours externes	37 934	2 662	40 596	43 415
<i>dont catégorie A</i>	27 884	20	27 904	30 183
<i>dont catégorie B</i>	3 629	375	4 004	4 273
<i>dont catégorie C</i>	6 421	2 267	8 688	8 959
Concours uniques	1 341	37	1 378	1 364
<i>dont catégorie A</i>	861	0	861	861
<i>dont catégorie B</i>	225	34	259	243
<i>dont catégorie C</i>	255	3	258	260
3 ^{ème} concours	1 271	0	1 271	1 255
<i>dont catégorie A</i>	1 206	0	1 206	1 219
<i>dont catégorie B</i>	65	0	65	36
Les recrutements "Externes" directs sans concours en catégorie C	2 908	15	2 923	3 100
Les recrutements et promotions "Internes" par concours	20 137	791	20 928	18 637
Concours internes	16 391	759	17 150	15 596
Examens professionnels par changement de corps ou de grade	3 746	32	3 778	3 041
Les titularisations avec ou sans concours	5 392	16	5 408	4 996
par concours réservés	3 261		3 261	2 644
par examens professionnels	135		135	815
sans concours en catégorie C	1 996		1 996	1 537
Total des concours et recrutements sans concours (hors obligation d'emploi)	68 983	3 521	72 504	72 767
Les recrutements pour les bénéficiaires de l'obligation d'emploi	4 607	3 521	1 086	1 180
Handicapés recrutés par contrat	930			826
Emplois réservés pour les militaires ou victimes de guerre	4 001			354

Source : DGAFP, bureau des statistiques, des études et de l'évaluation, enquête auprès des directions de personnel.

(1) Postes effectivement offerts après transferts éventuels.

(2) Emplois non pourvus initialement réservés pour le recrutement par contrat ou emplois réservés aux bénéficiaires de l'obligation d'emploi.

o Les 3^{ème} concours

Ces concours sont ouverts à des candidats disposant d'une expérience professionnelle conduisant à une qualification équivalente à celle sanctionnée par le diplôme requis. Cette voie d'accès qui n'existait, avant 2002, que dans la fonction publique de l'État pour les administrateurs (concours de l'Éna), les attachés (concours des Ira) et les magistrats (concours de l'ENM), a été étendue par la loi du 3 janvier 2001 « relative à la résorption de l'emploi précaire et à la modernisation du recrutement dans la fonction publique » à certains corps et cadres d'emplois des trois fonctions publiques. Cette modalité est intégrée progressivement aux statuts particuliers des différents corps et cadres d'emplois concernés. Alors que les 3^{ème} concours ne représentaient en 2001 que 0,1 % de l'ensemble des recrutements « externes » pour la fonction publique de l'État, ils en représentent 2,6 % environ en 2004.

- Les emplois réservés aux anciens combattants et victimes de guerre

Sont concernés par ce dispositif les anciens militaires titulaires d'une pension militaire d'invalidité (ou assimilés : veuves de guerre et orphelins de guerre) ainsi que les anciens militaires non titulaires d'une pension d'invalidité. Dans la fonction publique de l'État, en 2004, sur les 4 001 postes offerts, 354 auraient été pourvus, ce qui représente un effectif relativement faible comparé au nombre de postes initialement réservés et fixés réglementairement pour chaque corps de catégorie B et C en % du nombre de postes ouverts à l'ensemble des recrutements « externes » (le taux s'élève à 3,0 % en 2004).

- Les recrutements spécifiques en faveur des personnes handicapées

Afin d'améliorer l'insertion des personnes handicapées, un dispositif particulier dérogeant au droit commun de la fonction publique permet de recruter par contrat des personnes handicapées ou invalides relevant de l'obligation d'emploi « travailleurs handicapés »¹.

Cette disposition concerne exclusivement les personnes mentionnées aux 1°, 2°, 3°, 4°, 9°, 10° et 11° de l'article L323-3 du code du travail.

Les personnes handicapées concernées par les recrutements directs par contrat

- 1° Les travailleurs reconnus handicapés par la commission technique d'orientation et de reclassement professionnel mentionnée à l'article L. 146 9 du code de l'action sociale et des familles ;
 2° Les victimes d'accidents du travail ou de maladies professionnelles ayant entraîné une incapacité permanente au moins égale à 10 % et titulaires d'une rente attribuée au titre du régime général de sécurité sociale ou de tout autre régime de protection sociale obligatoire ;
 3° Les titulaires d'une pension d'invalidité attribuée au titre du régime général de sécurité sociale, de tout autre régime de protection sociale obligatoire ou au titre des dispositions régissant les agents publics à condition que l'invalidité des intéressés réduise au moins des deux tiers leur capacité de travail ou de gain ;
 4° Les anciens militaires et assimilés, titulaires d'une pension militaire d'invalidité au titre du code des pensions militaires d'invalidité et des victimes de la guerre ;
 9° Les titulaires d'une allocation ou d'une rente d'invalidité attribuée dans les conditions définies par la loi n° 91 1389 du 31 décembre 1991 relative à la protection sociale des sapeurs-pompiers volontaires en cas d'accident survenu ou de maladie contractée en service ;
 10° Les titulaires de la carte d'invalidité définie à l'article L. 241-3 du code de l'action sociale et des familles ;
 11° Les titulaires de l'allocation aux adultes handicapés.

Au terme de leur contrat, d'un an généralement, ces personnes sont titularisées dans le corps ou cadre d'emplois correspondant, sous réserve toutefois qu'elles remplissent les conditions d'aptitude.

En 2004, 930 postes avaient été offerts au titre de ce dispositif et finalement 758 personnes ont été recrutées.

Ce chiffre est plus faible que celui de 2003, année pour laquelle 881 contrats avaient été signés. « La baisse de ce type de recrutement est liée pour partie à la fin du plan triennal du ministère de la Défense (21 contrats ont été signés en 2004, pour 145 en 2003) et correspond à un contexte global de moindre recrutement dans les ministères. Sur les cinq dernières années, l'effet des plans triennaux signés en 2000 et 2001 est sensible : entre 2001 et 2003, la part des recrutements par contrats parmi les nouveaux bénéficiaires était plus importante. En 2004, le terme des premiers plans triennaux (comme au ministère de la Défense) contribue à une moindre dynamique de recrutement. Le dispositif a été relancé en 2005. Le ralentissement de ces recrutements est cependant moindre que celui des recrutements par concours externe en général : les ministères n'ont pas arrêté de recruter des travailleurs handicapés, malgré une politique globale de recrutement plus restreinte »². En effet, « plusieurs ministères poursuivent une politique active de recrutement de travailleurs handicapés : au ministère de la Santé, une campagne de recrutements par la voie contractuelle a eu lieu en 2004 et a permis de recruter 104 agents (pour 62 en 2003). Au ministère de l'Écologie, un plan de recrutement a également été mis en place en 2004 ».

¹ Article L27 du statut général de la fonction publique de l'État, L38 du statut général de la fonction publique territoriale et L27 du statut général de la fonction publique hospitalière.

² Marie Rey « L'emploi des travailleurs handicapés en 2004 » Résultat n°17, août 2006.

1 Vues d'ensemble

1.4 L'emploi public sous l'angle de la diversité

En 2004, le taux de recrutement par contrat des personnes handicapées par rapport à l'ensemble des recrutements externes est ainsi resté stable par rapport à 2003, à 1,5 % environ.

Ce dispositif particulier de recrutement pour les personnes handicapées, auquel s'ajoutent les différentes mesures prises pour reclasser les anciens militaires ou les agents devenus handicapés au cours de leur carrière, permet d'atteindre des taux d'emploi pour les bénéficiaires de l'obligation d'emploi de 4,7 dans la fonction publique de l'État (hors ministère de l'Éducation nationale) en 2004, de 4,5 dans la fonction publique territoriale en 2003, et de 4,5 dans la fonction publique hospitalière en 2002 (encadré).

Les bénéficiaires de l'obligation d'emploi

Les taux d'emploi des bénéficiaires de l'obligation d'emploi sont du même niveau dans les trois fonctions publiques : dans la fonction publique de l'État (hors ministère de l'Éducation nationale (encadré)) ce taux était de 4,7 % en 2004, il était en 2003 de 4,5 % dans la fonction publique territoriale, et, en 2002, de 4,5 % dans la fonction publique hospitalière.

Avant 2005, la loi prévoyait des méthodes différentes pour calculer le taux de travailleurs handicapés dans les secteurs publics et privés, rendant difficile une comparaison. Toutefois, jusqu'en 2003, la DGAFP calculait un taux « à la manière du privé » pour les administrations qui fournissaient les données nécessaires (hors la Police nationale, une partie de la Justice, l'Aviation civile et l'Éducation nationale). En 2003, ce taux était de 4,8 %, contre 4,2 % dans le secteur privé.

En 2004, plus de nouveaux bénéficiaires dans la fonction publique de l'État

En 2004, les nouveaux bénéficiaires de l'obligation d'emploi sont plus nombreux qu'en 2003 de 3 %. Le taux d'entrée des nouveaux bénéficiaires, c'est-à-dire la part des nouveaux bénéficiaires parmi les recrutements sur recrutements externes et les nouvelles reconnaissances, augmente en 2004 : hors Éducation nationale, il est de 15,6 % pour 11,9 % en 2003. Cependant, cette progression est liée à l'augmentation des accidentés du travail (+29 %) et des agents inaptes ou reclassés (+5 %), plus qu'au recrutement externe de travailleurs handicapés. Comme on l'a vu ci-dessus, même si leur taux par rapport aux recrutements « externes » a légèrement progressé, les recrutements par contrat d'agents ayant une reconnaissance Cotorep se sont réduits entre 2003 et 2004.

Une majorité d'agents de catégorie C parmi les bénéficiaires des trois fonctions publiques

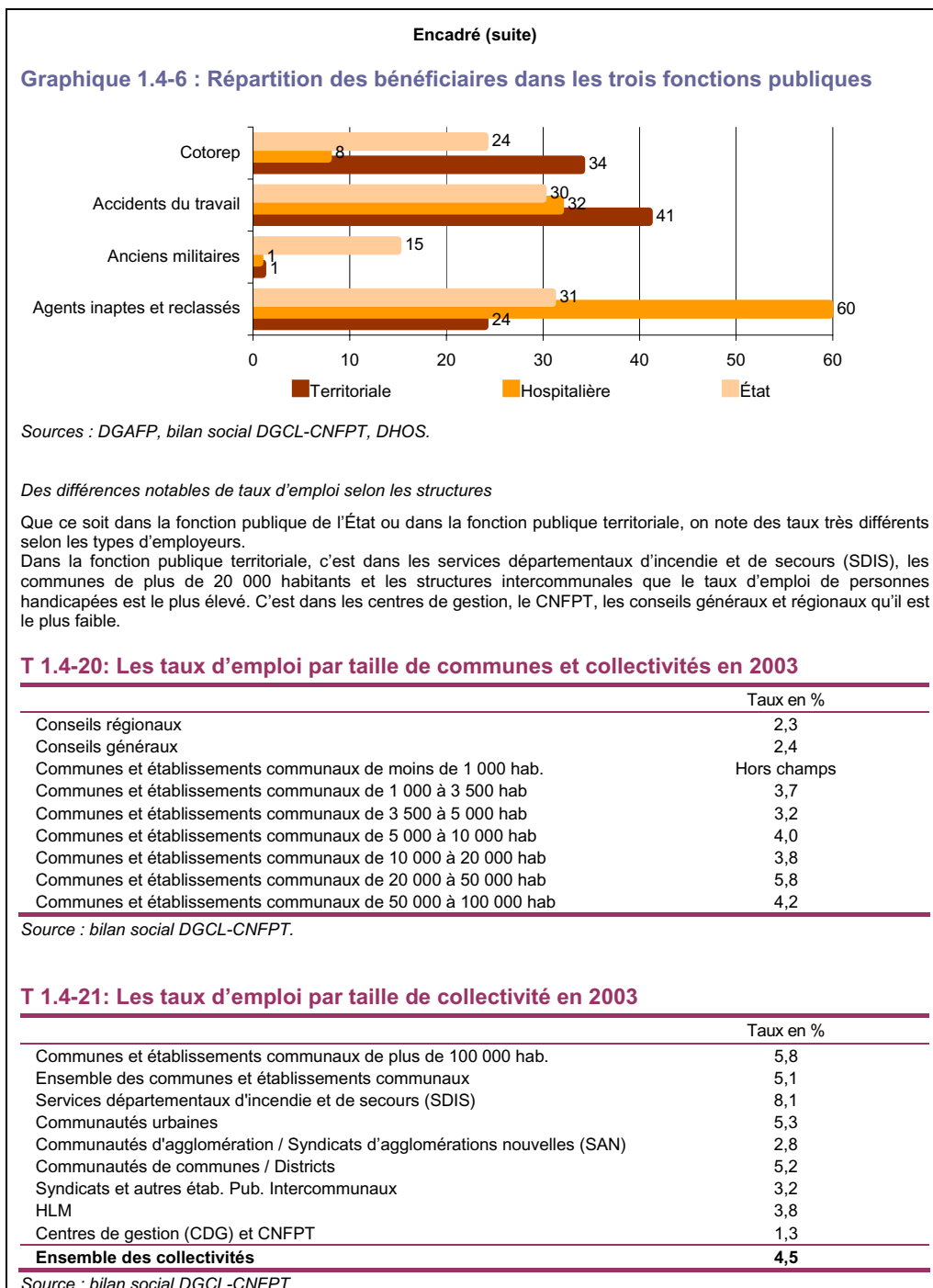
Dans chacune des trois fonctions publiques, les bénéficiaires sont majoritairement des agents de catégorie C, notamment dans les collectivités de 20 agents et plus de la fonction publique territoriale, où ils le sont à 92 %.

Dans la fonction publique territoriale et dans les ministères, la catégorie C est surreprésentée parmi les bénéficiaires de l'obligation d'emploi : dans les ministères (hors Police nationale, Éducation nationale et non-titulaires pour lesquels on ne dispose pas de l'information), les bénéficiaires de l'obligation d'emploi sont à 62 % en catégorie C alors que seuls 40 % des agents appartiennent à cette catégorie. De même dans les collectivités de 20 agents et plus de la fonction publique territoriale, où 92 % des bénéficiaires appartiennent à la catégorie C, seuls 78 % des agents en poste le sont. Dans la fonction publique hospitalière, en revanche, la catégorie C n'est pas surreprésentée parmi les bénéficiaires de l'obligation d'emploi puisque 47 % des agents handicapés sont en catégorie C, alors que cette catégorie représente 49 % des agents sur le champ de l'enquête.

A contrario, les agents de catégorie A sont sous-représentés, dans les trois fonctions publiques, parmi les bénéficiaires de l'obligation d'emploi.

Prépondérance des agents devenus handicapés au cours de leur carrière

Dans les trois fonctions publiques, plus de six agents bénéficiaires sur dix sont des agents ayant subi un accident du travail ou des agents inaptes ou reclassés. Dans la fonction publique hospitalière, 60 % des travailleurs handicapés sont des agents de cette dernière catégorie. C'est la fonction publique territoriale qui emploie proportionnellement le plus de travailleurs ayant une reconnaissance Cotorep (34 %, pour 24 % dans la fonction publique de l'État et 8 % dans la fonction publique hospitalière). La fonction publique de l'État est la première utilisatrice des procédures de reclassement des anciens militaires valides et totalise 15 % d'anciens militaires non titulaires d'une pension d'invalidité.



1 Vues d'ensemble

1.4 L'emploi public sous l'angle de la diversité

Encadré (suite)

Dans la fonction publique de l'État, le taux d'emploi est globalement plus élevé dans les ministères (hors Éducation nationale) que dans les établissements publics administratifs : 4,3 % dans les ministères, 3,8 % dans les EPA. Il dépasse les 4 % dans la moitié des ministères ; il est même au-dessus de l'obligation légale d'emploi à la Santé (6,2 %), au Travail (7,4 %) et à l'Outre-mer (7,5 %). Au ministère de l'Intérieur, le taux est de 5,7 %, à l'Équipement de 5,5 %. D'autres ministères sont toujours très en deçà de l'obligation, comme l'Écologie (2,7 %), la Culture (2,4 %) ou les Services du Premier ministre (1,4 %).

Le ministère de l'Éducation nationale

Pour pallier les difficultés que rencontre le ministère de l'Éducation nationale pour recenser ses agents bénéficiaires de l'obligation d'emploi et renseigner sa première déclaration au FIPHFP au printemps 2006, celui-ci a effectué un recensement par sondage de ses agents handicapés. À l'issue de ce sondage, le taux légal d'emploi de travailleurs handicapés au ministère de l'Éducation nationale est de 3,2 %.

Cependant pour obtenir des résultats fiables et en continu, le ministère a entrepris dès 2005 de modifier toutes les applications informatiques de gestion du personnel. Ces modifications permettront non seulement de répondre à l'enquête annuelle sur le taux d'emploi des bénéficiaires de l'obligation d'emploi (BOE), mais aussi d'assurer une meilleure prise en charge de ces personnels.

La collecte est rendue possible par la loi 2004 801 du 6 août 2004 relative à la protection des personnes physiques à l'égard des traitements de données à caractère personnel, les employeurs peuvent traiter des données à caractère personnel dans le cadre du respect d'une obligation légale incombant au responsable du traitement.

La nouvelle application de gestion des enseignants est opérationnelle depuis janvier 2006. Celle des autres personnels devrait être mise en service au mois d'octobre 2006.

En parallèle, une campagne d'information et de sensibilisation auprès de tous les personnels relevant du ministère sera lancée pour les inciter à se faire connaître auprès de leur direction des ressources humaines.

Pour en savoir plus www.fonction-publique.gouv.fr RésulStats « L'emploi des travailleurs handicapés en 2004 » M. Rey, A. Le Benoist n° 17 2006 DGAFF ; L'emploi des travailleurs handicapés – Synthèse thématique numéro 1 – juin 2006 – DGCL ; BIS – Synthèse des résultats des bilans sociaux 2003 – n°51 – Avril 2006 – DGCL et CNFPT ; Rapport sur l'exécution de la loi n°87-517 du 10 juillet 1987 dans la fonction publique hospitalière ; Résultats de l'année 2002–DHOS – novembre 2004

- *Les recrutements sans concours en échelle 2 pour des personnes extérieures à la fonction publique*

Des recrutements complémentaires sans concours ont été institués dans la fonction publique de l'État pour la durée du plan de résorption de l'emploi précaire prévu par la loi n° 2001-2 du 3 janvier 2001. Ce dispositif existait avant 2001 dans les deux autres fonctions publiques : depuis 1994 dans la fonction publique territoriale et depuis 1986 dans la fonction publique hospitalière.

Dans la fonction publique territoriale sont concernés l'ensemble des cadres d'emplois dont le grade de départ est doté de l'échelle de rémunération la moins élevée de la fonction publique, cela concerne 8 cadres d'emplois -les agents administratifs, les agents d'entretien, les agents sociaux, les agents d'animation, les agents du patrimoine, les conducteurs de véhicules, les agents de salubrité et les aides médico-techniques-, regroupant à eux seuls 711 872 agents au 31/12/2003, soit 48 % des effectifs de la fonction publique territoriale et 62 % des effectifs de la catégorie C.

Les cadres d'emplois de la fonction publique territoriale pour lesquels les recrutements se font sans concours

Une étude du CNFPT réalisée à la demande du CSFPT analyse les caractéristiques des personnels appartenant aux cadres d'emplois ouverts au recrutement direct. Les résultats détaillés de cette étude sont consultables sur le site du CNFPT à l'adresse www.observatoire.cnfpt.fr.

En 2003, les 8 cadres d'emplois concernés représentaient à eux seuls presque 48 % des effectifs de la fonction publique territoriale, le cadre d'emplois le plus important étant celui des agents d'entretien qui, à lui seul, rassemblait plus de 55 % des effectifs des cadres d'emplois ouverts au recrutement direct et presque 27 % des effectifs de la fonction publique territoriale.

T 1.4-22: Les cadres d'emplois ouverts aux recrutements sans concours

	Effectifs (hors emplois aidés)	Poids en % par rapport	
		à l'effectif total des cadres d'emplois ouverts au recrutement direct	à l'effectif total
Agents d'entretien	395 107	55,5	26,5
Agents administratifs	142 199	20	9,5
Agents d'animation	54 653	7,7	3,7
Agents sociaux	42 544	6	2,9
Conducteurs de véhicules	32 383	4,5	2,2
Agents de salubrité	31 607	4,4	2,1
Agents du patrimoine	12 469	1,8	0,8
Aides médico-techniques	910	0,1	0,1
Total	711 872	100	47,8

Source : Insee au 31/12/2003.

Cadres d'emplois ouverts au recrutement direct ne veut pas dire pour autant recrutement exclusif de titulaires

Comme le montre le tableau ci dessous, sur les 712 000 personnes environ appartenant à des cadres d'emplois ouverts au recrutement direct quelque 30 % environ sont non titulaires, soit un taux supérieur au taux global de non titulaires de la fonction publique territoriale. Alors que ces cadres d'emplois représentent 48 % environ des effectifs de la fonction publique territoriale, ils ne représentent que 44 % des titulaires et *a contrario* 58 % des non titulaires. Au sein de la catégorie C, cette différence est encore plus nette : alors que 62 % des effectifs de la catégorie C appartiennent à ces cadres d'emplois, seuls 44 % des titulaires en dépendent contre 81 % des non titulaires.

T 1.4-23: Les statuts des personnels des cadres d'emplois ouverts au recrutement sans concours

	Effectifs (hors emplois aidés)		Poids en % par rapport aux effectifs de titulaires et de non-titulaires	
		%	de la catégorie C	de l'ensemble des catégories
Titulaires	501 879	70,5	44	44
Non-titulaires	209 993	29,5	81	58
Total	711 872	100,0	62	47,8

Source : Insee au 31/12/2003.

1 Vues d'ensemble

1.4 L'emploi public sous l'angle de la diversité

Dans la fonction publique hospitalière les recrutements sans concours concernent les corps d'agent des services hospitaliers qualifié, d'agent d'entretien spécialisé, d'agent administratif et de standardiste.

Dans la fonction publique de l'État, cette nouvelle voie d'accès est principalement ouverte pour les emplois d'agent administratif, d'agent des services techniques ou encore d'ouvrier d'entretien et d'accueil. Ils ont été pourvus en plus grand nombre en 2004 (3 100 contre 2 685 en 2003), contrairement à la tendance générale.

Ils représentent 25 % des recrutements ouverts en catégorie C à des personnels « externes » à la fonction publique de l'État. Sur la période de 2002 à 2004, 9 317 personnes ont été recrutées par cette procédure. C'est l'Éducation nationale qui en accueille le plus grand nombre.

T 1.4-24: Les recrutements sans concours en catégorie C de 2002 à 2004

	Externe sans concours	Part des recrutements sans concours sur l'ensemble des recrutements externes en catégorie C (1)
2002		
Éducation nationale	2 061	48%
Agriculture, Défense, Économie, Justice, Culture	1 471	10%
Total	3 532	18%
2003		
Éducation nationale	2 132	49%
Agriculture, Économie, Justice	553	4%
Total	2 685	16%
2004		
Éducation nationale	2 771	61%
Intérieur, Justice	329	4%
Total	3 100	25%
Total général	9 317	19%

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

Source : enquête auprès des directions de personnel.

(1) Externe, unique, 3^{ème} concours et sans concours.

Déjà pérenne dans les fonctions publiques territoriale et hospitalière, le protocole d'accord relatif à la promotion professionnelle et à l'amélioration des carrières, au bénéfice des fonctionnaires de l'État, des collectivités locales et des établissements hospitaliers (protocole Jacob), signé le 25 janvier 2006 par trois organisations syndicales représentatives de la fonction publique (CFDT, UNSA, CFTC) consolide le dispositif.

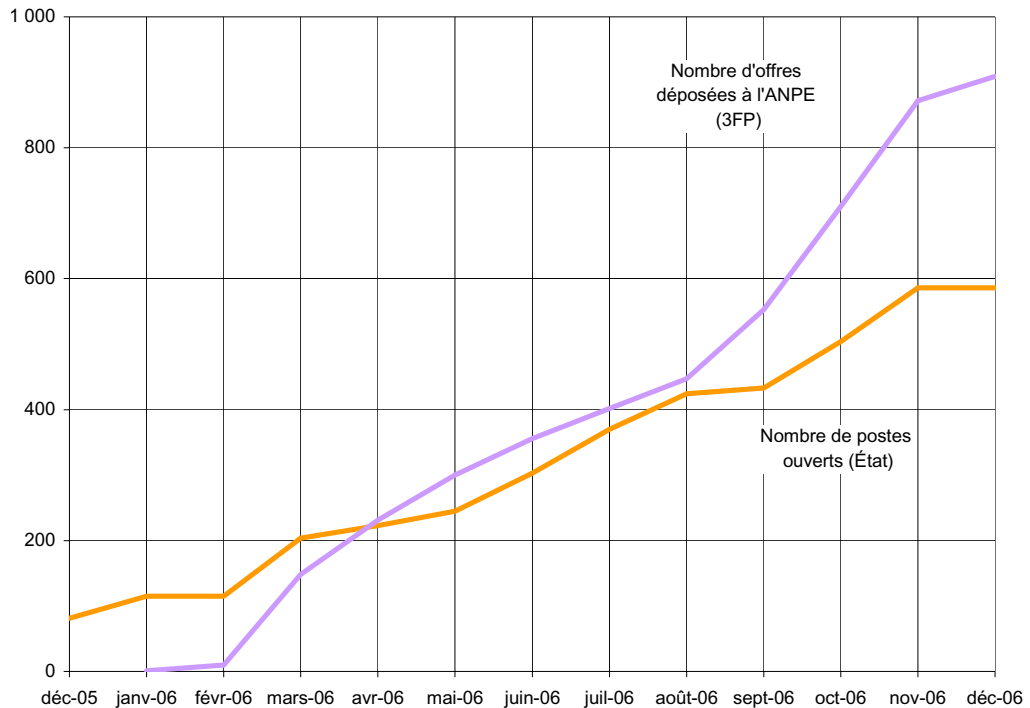
Ce protocole prévoit notamment une restructuration des carrières de la catégorie C des trois fonctions publiques en 3 (échelles 4 à 6) ou 4 grades (échelles 3 à 6) selon qu'il existe ou non des recrutements sans concours. Il est ainsi prévu que l'accès à l'échelle 3 de rémunération des corps de l'État se fera sans concours dès 2007. Au 31 décembre 2004, sur les 400 000 agents de catégorie C (hors militaires, policiers et personnels de l'administration pénitentiaire qui sont sur des grilles spécifiques), 88 500 étaient en échelles E2-E3 (en E3 depuis le 1er octobre 2005), ce qui représentait 22 % des effectifs de cette catégorie.

L'emploi public sous l'angle de la diversité 1.4

- o et enfin le PACTE (*Parcours d'accès aux carrières de la fonction publique territoriale, de la fonction publique hospitalière et de la fonction publique de l'État*) institué par l'ordonnance n° 2005-901 du 2 août 2005

Ce nouveau mode d'accès (cf. annexe 2) à la fonction publique est ouvert aux jeunes gens de moins de 26 ans dont le niveau d'études est inférieur au baccalauréat. Il s'agit d'un contrat de formation en alternance donnant vocation à être titularisé dans un corps ou cadre d'emplois de catégorie C, à l'issue d'une période d'un à deux ans, sans avoir à passer de concours. Les premières offres de recrutement par la voie du PACTE ont été effectuées en décembre de l'année 2005 dans la fonction publique de l'État. En 2006, le nombre total de postes offerts en vue d'un recrutement par la voie du PACTE s'est élevé à 505 dans la fonction publique de l'État, ce qui représente près de 18 % des postes offerts à l'ensemble des concours externes et uniques (3 047 postes) de la catégorie C.

Graphique 1.4-7 : Le nombre de PACTE (stocks fin de mois)



DGAFP, bureau des politiques de recrutement et de formation.

1 Vues d'ensemble

1.4 L'emploi public sous l'angle de la diversité

L'ensemble de ces différents dispositifs permet en théorie de diversifier plus largement le recrutement de la fonction publique.

Si certains apparaissent limités en termes d'effectifs, les recrutements directs sans concours représentent des effectifs potentiels importants : 22 % des effectifs de titulaires de la catégorie C de l'État, 44 % de ceux de la territoriale.

Toutefois les données manquent aujourd'hui permettant de présenter plus précisément les profils des personnes ainsi recrutées afin d'évaluer la diversité de ces recrutements.

1.4.4.3 Parallèlement plusieurs dispositifs contribuent à l'insertion sur le marché du travail

À ces modalités particulières de recrutement, visant à diversifier ce dernier, il faut aussi ajouter certains dispositifs qui, bien que ne permettant l'intégration dans la fonction publique -sauf exception- à leurs bénéficiaires, contribuent à leur insertion sur le marché du travail.

On peut citer dans ce cadre :

- le dispositif « Défense 2ème chance » (annexe 1);
- les emplois aidés.

- o *Le dispositif « Défense 2ème chance »*

Le dispositif « Défense 2ème chance », présenté de façon détaillé en annexe 1, est un dispositif récent institué à l'été 2005 et qui s'inspire pour partie de celui du service militaire adapté mis en place en 1961 pour l'Outre-mer.

Ce dernier, qui existe depuis 45 ans et qui a fait ses preuves ¹, a pour objectif de favoriser l'insertion des jeunes sur le marché du travail en proposant, à ceux qui sont en échec scolaire et en risque de marginalisation, une formation militaire, civique et morale, ainsi qu'une formation professionnelle adaptée sanctionnée par une attestation de formation professionnelle ou un diplôme de niveau V.

Le dispositif « Défense 2ème chance », tout en s'en inspirant, s'en démarque toutefois, puisque exclusivement orienté vers l'emploi civil, il n'en retient pas la composante militaire.

Ce dispositif étant de création récente, il est difficile à ce jour d'en tirer un bilan détaillé, car il monte en charge progressivement : 359 jeunes en 2005, 800 jeunes au 1er décembre 2006... avec pour objectif à terme de 10 000 à 12 000 jeunes accueillis dans une cinquantaine de centres répartis sur l'ensemble du territoire ².

Dans son avis du 14 juin 2006, le Conseil économique et social ³ notait toutefois l'adhésion manifestée par les différents partenaires (jeunes concernés, responsables de l'encadrement, acteurs de l'insertion) pour ce dispositif original qui s'appuie sur le triptyque -formation comportementale, scolaire et professionnelle- avec implication directe des branches professionnelles et entreprises en difficulté de recrutement.

Au 1er décembre 2006, sur les 359 jeunes issus des premières promotions 2005 et qui sont désormais sortis du dispositif 60 % environ ont trouvé un emploi (en CDI ou encore en CDD égal ou supérieur à 6 mois) ou une formation (avec un contrat en alternance ou une inscription dans une formation qualifiante).

¹ Le taux d'insertion des jeunes à l'issue de leur contrat, soit directement dans un emploi, soit par la poursuite d'une formation est évalué à 70 % environ (source rapport du conseil économique et sociale du 14 juin 2006).

² www.epide.fr

³ En réponse à une saisine du Premier ministre (lettre en date du 23 mars 2006) - Françoise Geng : « Défense 2^{ème} chance : favoriser l'insertion professionnelle des jeunes », rapport du Conseil économique et social du 14 juin 2006.

- *Les emplois aidés*¹

Concernant en revanche les emplois aidés, s'il n'est pas possible d'évaluer l'impact en termes d'insertion sur le marché du travail des nouveaux contrats aidés définis par la loi de programmation pour la cohésion sociale du 18 janvier 2005 (encadré), les dispositifs antérieurs, largement utilisés par le secteur public et le secteur privé, ont donné lieu à de nombreuses évaluations².

La loi de cohésion sociale du 18 janvier 2005

La loi de programmation pour la cohésion sociale du 18 janvier 2005 a procédé à une refonte des contrats aidés en direction des personnes rencontrant des difficultés particulières d'accès à l'emploi.

Dans le secteur non marchand deux contrats se sont substitués au cours du deuxième trimestre 2005 aux contrats emploi solidarité (CES), aux contrats emploi consolidé (CEC) et aux contrats 'insertion revenu minimum d'activité non marchand (CI RMA non marchand). Il s'agit du contrat avenir (CA) destiné à accueillir les bénéficiaires de minima sociaux et du contrat d'accompagnement dans l'emploi (CAE) ouvert aux personnes sans emploi rencontrant des difficultés sociales et professionnelles.

Dans le secteur marchand, le contrat initiative emploi (CIE) et le contrat d'insertion revenu minimum d'activité (CI RMA) ont été remodelés. Le contrat initiative emploi (CIE) est ouvert depuis 1995, il est destiné aux personnes sans emploi en difficulté d'insertion. Le contrat d'insertion revenu minimum d'activité (CI RMA), créé en 2004, s'adresse aux allocataires de minima sociaux.

Premières synthèses, septembre 2006, n° 37.3, DARES.

Comme le tableau ci-dessous le montre, le secteur public participe en effet pleinement aux différentes politiques de l'emploi visant à réinsérer sur le marché du travail des personnes qui en sont éloignées ou à servir de tremplins à des jeunes juste sortis du système éducatif.

Entre 1999 et 2005 - période qui intègre aussi le dispositif « emplois jeunes » non reconduit depuis juin 2002 - de 510 000 à 270 000 personnes étaient au 31 décembre de chaque année en emplois aidés dans le secteur non marchand³, comparativement ils étaient entre 250 000 à 320 000 personnes sur des contrats de même nature dans le secteur privé⁴.

1 Ce paragraphe s'appuie sur une exploitation particulière des données DARES, réalisée par **Suzanne Casaux, Jérôme Pujol et Viviane Silo**.
2 Sur ce thème : M. Defosseux : « *La formation au cours du CES* », Premières informations – premières synthèses, Dares, octobre 2003 – n° 44.2 ; J.P. Zoyem : « *Les nouveaux services – emplois jeunes, bilan fin 2003* », Premières informations – premières synthèses, Dares, mai 2004 – n°20.1 ; E. Berger et alii : « *Les bénéficiaires des politiques d'emploi, trois ans après la sortie d'un contrat aidé* », Premières informations – premières synthèses, Dares, août 2004 – n° 32.1 ; S. Casaux : « *Que sont devenus les emplois-jeunes des collectivités locales, établissements publics et associations ?* », Premières informations – premières synthèses, Dares, novembre 2006 – n° 44.1 ; J.P. Cadet, L. Diederichs-Diop et D. Fournié : « *Que deviennent les aides éducateurs ?* » Bref Cereq, septembre 2004 – n° 211 ; S. Durier : « *Que sont devenus les bénéficiaires d'un contrat emploi-jeune de l'Éducation nationale ?* », Les notes d'information, septembre 2005 n° 05.23, ministère de l'Éducation nationale - DEP.

3 Contrat emploi solidarité CES, contrat emploi consolidé CEC, contrat emploi ville CEV, contrat emploi jeune CEJ, contrat d'insertion dans la vie sociale CIVIS, contrat d'accompagnement dans l'emploi CAE et contrat d'avenir CAV.

4 Contrat de retour à l'emploi CRE, contrat jeunes en entreprise CJE, contrat d'initiative emploi CIE et contrat d'insertion revenu minimum d'activité CI-RMA.

1 Vues d'ensemble

1.4 L'emploi public sous l'angle de la diversité

T 1.4-25: Les politiques d'emploi

(en milliers de bénéficiaires)

France métropolitaine	1999	2000	2001	2002	2003	2004	2005
Emploi marchand aidé	1 687	1 660	1 518	1 324	1 200	1 213	1 149
Exo et primes à l'embauche de jeunes (1)	0	0	0	46	95	116	116
Exo et primes à l'embauche de CLD	299	259	193	149	140	157	204
Contrat de retour à l'emploi	16	15	12	9	6	4	2
Contrat initiative emploi (ancienne formule)	282	244	181	141	134	153	124
Contrat initiative emploi (nouvelle formule)	0	0	0	0	0	0	73
Revenu Minimum d'Activité (RMI)	0	0	0	0	0	1	4
Revenu Minimum d'Activité (ASS, API)	0	0	0	0	0	0	1
Autres exos et primes à l'embauche (2)	702	692	615	433	276	238	151
Aide aux chômeurs créateurs d'entreprises	34	33	32	30	41	61	68
Contrats en alternance (3)	550	582	586	567	544	542	530
Accompagnement des restructurations (4)	53	47	47	52	58	50	41
Insertion par l'économie (5)	49	46	45	47	46	49	37
Emploi non marchand aidé	514	517	499	489	388	296	274
Contrats aidés	510	513	495	485	383	291	268
Contrat emploi - solidarité	223	184	149	144	125	110	21
Emploi consolidé	112	127	136	134	116	91	52
Contrat emploi ville	3	2	1	0	0	0	0
Emploi jeune	172	200	210	207	142	88	58
Civis associations	0	0	0	0	0	1	1
Contrat d'accompagnement dans l'Emploi	0	0	0	0	0	0	121
Contrat d'avenir	0	0	0	0	0	0	15
Apprentis du secteur public	4	4	4	4	5	5	6
Formation des demandeurs d'emploi (6)	337	302	285	254	258	263	242
Retraits d'activité (7)	492	504	495	471	481	480	472
ENSEMBLE	3 030	2 983	2 797	2 538	2 327	2 253	2 136
Trace	0	0	75	103	120	39	0

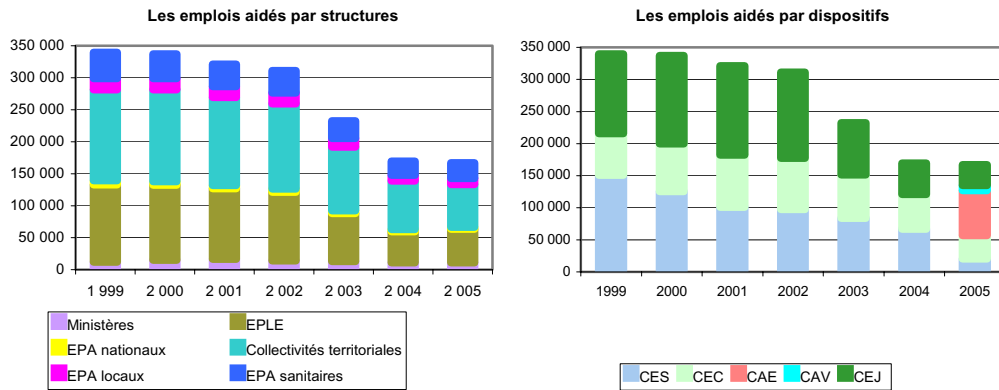
Sources : Insee, Dares, Dgefp, Unedic, Anpe, calculs Dares.

- (1) Contrat jeunes en entreprise (CJE).
- (2) Exonérations 1er, 2ème, 3^{ème} salarié ; exonérations ZRU, ZRR et zones franches, abattements temps partiel..
- (3) Apprentissage, contrat de qualification, de professionnalisation..
- (4) Preretraite progressive, allocation temporaire dégressive...
- (5) Entreprises d'insertion...
- (6) Stages jeunes, stages de formation (AFPA, stages régionaux adultes...), stages chômeurs longue durée, accompagnement restructurations.
- (7) Allocations spéciales FNE, dispense de recherche d'emploi...

Dans le secteur public, les principaux employeurs de ces contrats aidés sont les associations et fondations. En 2005, par exemple, une embauche sur deux en contrat d'avenir et quatre embauches sur dix en contrat d'accompagnement dans l'emploi l'ont été par les associations et fondations.

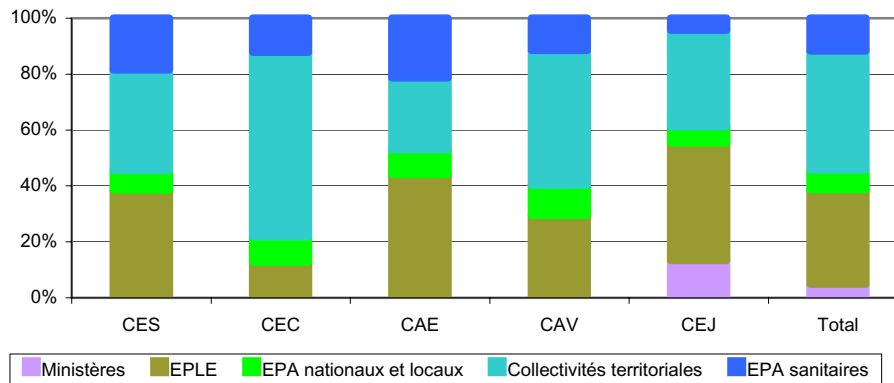
Ainsi, entre 1999 et 2005, ce sont seulement quelque 340 000 à 167 000 personnes qui étaient en emplois aidés dans les trois fonctions publiques, soit environ 60 % du total des emplois aidés des services non marchands.

Graphique 1.4-8 : Les emplois aidés de 1999 à 2005



Source : Dares.

Graphique 1.4-9 : Poids des différents employeurs dans les emplois aidés (cumul 1999-2005)



Source : Dares.

Parmi les employeurs des trois fonctions publiques, ce sont les collectivités territoriales qui ont recruté le plus d'emplois aidés (42 % entre 1999 et 2005), juste devant les établissements publics locaux d'enseignement (33 % entre 1999 et 2005). L'analyse détaillée par dispositifs montre que les collectivités territoriales ont bien plus que les autres embauché des CEC, alors que les EPLE ont plutôt eu recours aux emplois jeunes. Or, cela n'est pas sans incidence sur les profils des personnes recrutées.

Comme le montrent les graphiques ci-dessous, ceux-ci sont en effet nettement différenciés selon les dispositifs examinés.

1 Vues d'ensemble

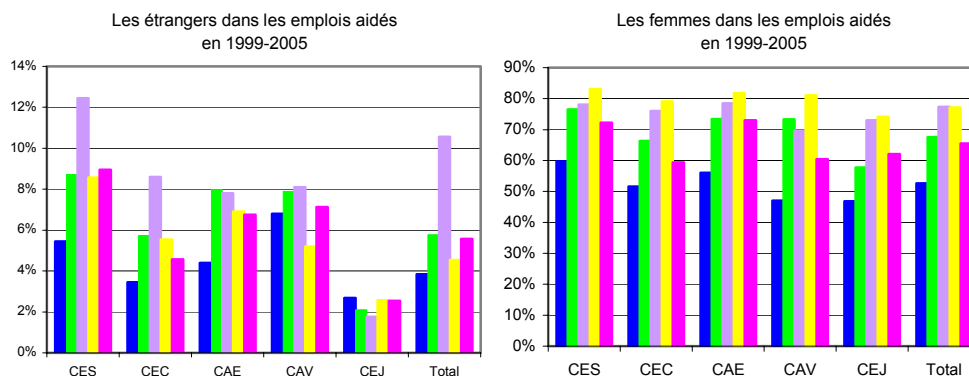
1.4 L'emploi public sous l'angle de la diversité

D'une façon générale, les emplois aidés sont de sexe féminin. Les femmes occupent entre 60 % et 70 % de ces emplois. Les étrangers sont globalement surreprésentés. Ils représentent environ 6 % des emplois aidés, alors que selon l'enquête emploi ils n'occupent que 4 % à 5 % des emplois des administrations et des services Éducation, Santé, Action sociale. Ils sont surtout surreprésentés dans les établissements locaux d'enseignement où ils occupent 9 % des emplois en CEC et même 12 % des emplois en CES.

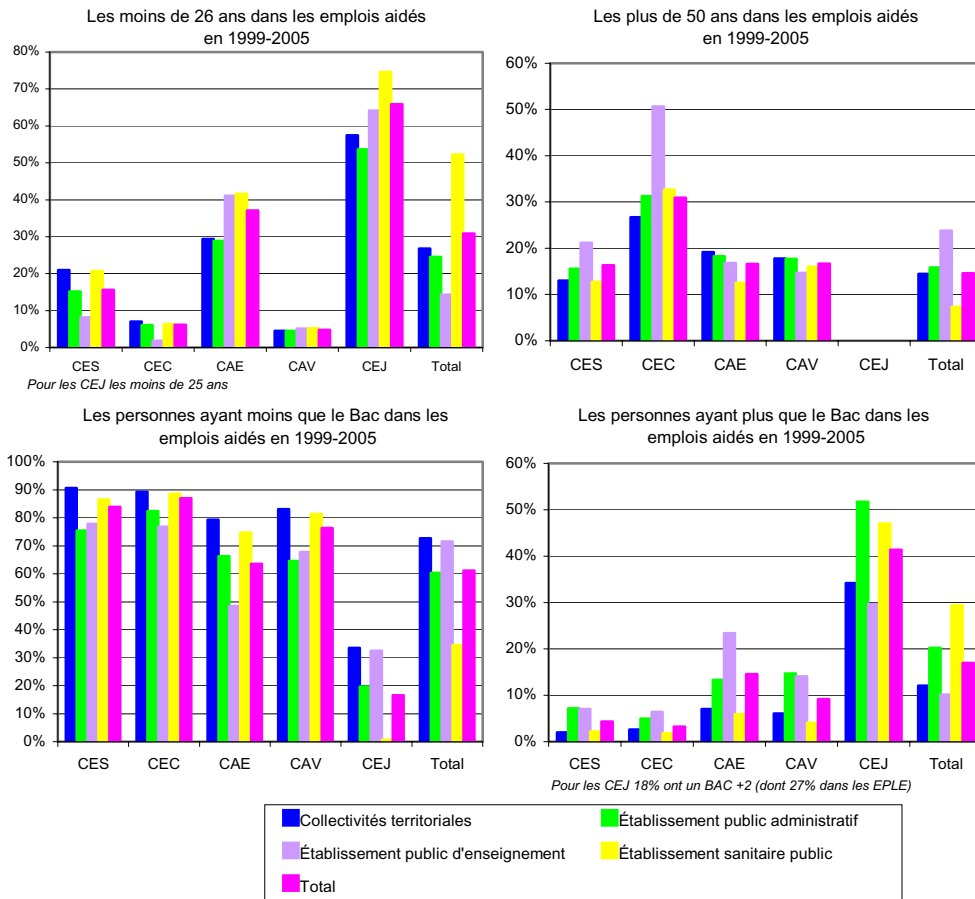
Les différences entre les dispositifs sont sensibles lorsque l'on examine les critères « âge » et « diplômes ». D'une façon générale les CEC sont de loin les plus âgés ; ils sont aussi avec les CES les moins diplômés. À l'opposé du prisme on retrouve bien sûr les emplois jeunes qui par définition s'adressaient à des jeunes en fin de cursus scolaire pouvant avoir des diplômes relativement élevés. Les nouveaux contrats (contrats d'accompagnement dans l'emploi et contrats avenir) bien que s'apparentant plus aux anciens CES/CEC, s'en distinguent toutefois, notamment le contrat d'accompagnement dans l'emploi qui s'adresse à la fois à des populations plus jeunes et plus diplômées. Plus de 20 % des personnes en contrat d'accompagnement dans l'emploi ont un diplôme supérieur au baccalauréat.

En fait, à l'exception des emplois jeunes, la très grande majorité des personnes recrutées sur un contrat aidé ont un diplôme inférieur au baccalauréat : 84 % environ des CES ; 87 % environ des CEC ; 64 % des CAE et 76 % des CAV. Seuls 17 % des anciens CEJ avaient un diplôme inférieur au baccalauréat. Cela constitue une différence très nette avec les recrutements classiques des fonctions publiques : en 2002 plus de 69 % des salariés des fonctions publiques avaient un diplôme égal ou supérieur au baccalauréat.

Graphique 1.4-10 : Les profils des personnes en emplois aidés



L'emploi public sous l'angle de la diversité 1.4



Source : Dares.

Dans la mesure où les personnes recrutées sur ces contrats n'ont pas vocation - à l'exception des adjoints de sécurité de la police (cf. encadré ci-dessous) - à être intégrées dans les fonctions publiques, plusieurs études ont cherché à mesurer « l'efficacité respective des différents contrats » pour une réinsertion durable sur le marché du travail. La Dares a notamment réalisé plusieurs enquêtes afin de connaître la situation professionnelle des contrats emplois jeunes (CEJ) et des contrats emplois solidarité (CES) trois ans après leur sortie du dispositif. La Dares en tire des conclusions nuancées : les possibilités d'insertion durable sur le marché du travail varient très nettement selon les profils des personnes concernées.

Globalement, du fait de leur profil initial - très éloigné du marché du travail -, les CES ont eu plus de mal à s'insérer durablement dans l'emploi à l'issue de leur contrat que les autres bénéficiaires d'emploi aidé. Nombre d'entre eux étaient au chômage ou en emploi aidé trois ans après : en 2003, trois ans après leur sortie du dispositif [fin 1999], 29 % étaient au chômage et 21 % en emploi aidé. Seuls 38 % d'entre eux avaient retrouvé un emploi classique, 1,8 % étaient en formation et 10,1 % en inactivité. Les difficultés de réinsertion dans l'emploi ont été d'autant plus fortes que les CES étaient âgés : seuls 12 % ont retrouvé un emploi classique parmi les 50 ans et plus (cf. E. Berger et alii).

1 Vues d'ensemble

1.4 L'emploi public sous l'angle de la diversité

Ainsi « après leur passage en contrat emploi-solidarité, les anciens bénéficiaires [sortis du dispositif fin 1999] restent marqués par les difficultés qu'ils connaissaient à l'entrée dans la mesure : les allocataires des minima sociaux, les plus âgés ou les moins formés retrouvent moins souvent « un emploi classique ». Cependant, les conditions du passage en dispositif, notamment le suivi d'une formation ou la réalisation de bilans avec l'employeur, atténuent les inégalités d'accès à l'emploi. Cette influence est importante dans les premiers mois qui suivent la sortie mais, au-delà, seule la formation orientation vers la préparation à un concours, à un examen ou à un emploi futur contribue durablement au retour à l'emploi. À plus long terme, ce sont davantage les caractéristiques personnelles qui expliquent l'accès à l'emploi non aidé. Les bénéficiaires les plus âgés ont des difficultés à quitter la sphère de l'emploi aidé : deux ans et demi après la fin de leur CES, près d'un tiers sont toujours en contrat aidé. En suivant principalement des formations destinées à les adapter au poste qu'ils occupent en CES, ils préparent souvent le maintien dans l'organisme, généralement sur un nouveau contrat aidé de type CES ou CEC » (M. Defosseux).

Les emplois jeunes en revanche - pour lesquels le dispositif constituait un tremplin pour l'entrée sur le marché du travail - ont pu s'insérer plus facilement dans l'emploi : fin 2003, « immédiatement après leur sortie du dispositif, sept jeunes sur dix [recrutés au 1er trimestre 1999] étaient en emploi, deux en recherchaient un et moins d'un sur dix suivait une formation sous forme de stage ou de reprise d'étude » (J.P. Zoyem). Dans les collectivités territoriales et associations, parmi les jeunes recrutés au 2ème trimestre 1999 toujours présents dans le dispositif en septembre 2001, « 74 % des jeunes occupaient un emploi et 54 % étaient en CDI (y compris sur un poste prolongé), dans le mois qui a suivi la sortie de l'emploi-jeune. 17 % des jeunes étaient au chômage à la sortie du programme et 10,6 % l'étaient dix-huit mois plus tard » (S. Casaux).

Mais là aussi des différences existent à la fois selon les situations et selon les profils : les jeunes ont eu d'autant plus de facilité à trouver un emploi qu'ils étaient diplômés, ont suivi des formations et ont été à l'initiative de la rupture de leur contrat.

Les aides éducateurs de l'Éducation nationale recrutés au 1er trimestre 1999, par exemple, ont accédé immédiatement à un emploi dans 85 % des cas lorsque la rupture du contrat a été de leur initiative, mais seulement dans 48 % des cas lorsqu'ils ont attendu le terme de leur contrat. Mais, comme le notent J.P. Cadet, L. Diederichs-Diop et D. Fournié les jeunes qui ont fait le choix de la rupture étaient « a priori mieux armés pour s'insérer sur le marché du travail : lors de leur entrée dans le dispositif, ils étaient plus diplômés et avaient suivi des parcours plus stables ». L'analyse, toutes choses égales par ailleurs, menée par S. Durier confirme ce résultat : parmi les aides éducateurs ayant terminé leur contrat entre 1998 et 2003 « ceux qui étaient diplômés du seul baccalauréat et plus âgés lors de leur embauche, ont plus souvent connu des situations de chômage. À l'inverse, les plus diplômés ont soit profité de l'emploi-jeune pour gagner en expérience professionnelle, soit y ont trouvé un cadre idéal pour la préparation des concours ».

Dans les collectivités territoriales, aussi, ceux qui ont rompu leur contrat avant son terme avaient en moyenne plus d'atouts (30 % avaient un niveau de qualification initiale supérieure au Bac + 2 contre 19 % des jeunes embauchés sur un emploi-jeune) que ceux qui sont allés jusqu'au bout. S. Casaux note ainsi que ceux qui, au terme de leur contrat, n'ont pas pu rester chez leur employeur ont connu une trajectoire professionnelle difficile : « seuls 22 % occupaient un emploi immédiatement après leur emploi jeune et 6 % un CDI. Ils étaient 50 % dans cette situation dix-huit mois plus tard et 30 % en CDI... Ceux en revanche qui ont rompu leur contrat avant son terme étaient à 67 % en emploi à la sortie (40 % en CDI) et à 80 % dix-huit mois plus tard (61 % en CDI) ».

Que ce soit dans les collectivités territoriales ou à l'Éducation nationale, une des voies importantes d'insertion sur le marché du travail a été la préparation et la réussite à un concours. Dans les collectivités territoriales, ils ont été 50 % à préparer un concours (dans 90 % des cas un concours de la fonction publique territoriale) et 21 % l'ont obtenu. Le chiffre est identique à l'Éducation nationale, puisque sur l'ensemble des emplois-jeunes ayant terminé leur contrat entre 1998 et 2003, 36 % ont obtenu quelques mois après la fin de leur contrat un emploi non aidé, 21 % un emploi par concours, 1 % un emploi aidé (hors emploi jeune), 9 % un autre contrat emploi-jeune, 11 % avaient repris une formation et 17 % et 4 % étaient en chômage ou en inactivité (S. Durier).

L'emploi public sous l'angle de la diversité 1.4

À l'Éducation nationale, plus de la moitié des aides éducateurs encore en poste entre 2002 et 2004 et ayant réussi un concours ont en fait bénéficié de la mise en place en 2002 des « 3^{ème} concours » ouverts aux personnes justifiant de quatre années d'expérience dans le milieu éducatif. « Lors des sessions de 2002 à 2004 des 3^{ème} concours, l'Éducation nationale a explicitement visé les aides-éducateurs en permettant aux titulaires d'un Bac+2 de se porter candidats pour les postes d'enseignants et de conseillers principaux d'éducation qui sont normalement accessibles à Bac+3 » (J.P. Cadet, L. Diederichs-Diop et D. Fournié).

Les emplois-jeunes ont dès lors constitué, pour nombre d'entre eux, une forme de pré-recrutement.

Cela est encore plus net pour les adjoints de sécurité de la Police nationale, recrutés initialement dans le cadre du dispositif « emplois jeunes », et pour lesquels sont organisés des concours réservés. Les statistiques établies au 1er août 2006 montrent que sur les 30 379 adjoints de sécurité ayant quitté le dispositif depuis 1997, 17 347 d'entre eux (soit 57 %) ont intégré un corps de fonctionnaires de la police nationale (encadré).

Les adjoints de sécurité

La promotion de l'égalité des chances pour l'accès aux métiers de la police nationale

Pour favoriser la promotion de l'égalité des chances pour l'accès aux métiers de la Police nationale, et permettre à celle-ci de recruter des jeunes à l'image de la société, a été créé en 1997 le dispositif des adjoints de sécurité. Ce dispositif s'adresse en effet à des jeunes de 18 à 26 ans, à la recherche d'un emploi, peu ou pas diplômés, ou issus de quartiers difficiles (en février 2005, 58 % des ADS étaient titulaires du baccalauréat).

Recrutés pour une durée de cinq ans non renouvelable sur un contrat de droit public, les adjoints de sécurité peuvent non seulement accéder au second concours de gardien de la paix, mais également à la plupart des recrutements internes organisés (administratifs, techniques et scientifiques).

Les statistiques établies au 1er août 2006 montrent ainsi que sur les 30 379 ADS ayant quitté le dispositif depuis 1997, 17 347 d'entre eux (soit 57 %) ont intégré un corps de fonctionnaires de la Police nationale.

Le recrutement et le statut

Les jeunes sont recrutés de manière déconcentrée au niveau de chaque département, sous la responsabilité des préfets, sur des contrats de droit public d'une durée de 5 ans non renouvelable. Ce sont des agents contractuels de l'État chargés d'assister dans le cadre du service public de la sécurité des fonctionnaires de la Police nationale. La formation initiale est de 3 mois en école de police et de 2 semaines de stage pratique sur le site d'affectation pour les ADS « classiques ».

Depuis 2005, 1 000 d'entre eux sont spécifiquement recrutés, chaque année, pour suivre le parcours de **cadet de la République – option police nationale**. Il s'agit d'aider les plus motivés à préparer le concours de gardien de la paix, grâce à une scolarité d'une année suivie en alternance dans une école de police et un établissement relevant de l'Éducation nationale. À l'issue de cette formation, ils passent le second concours de gardien de la paix (réservé aux adjoints de sécurité) et sont affectés, en cas d'échec au concours, en qualité d'ADS dans un service de police.

L'évolution des effectifs

Le nombre total d'emplois budgétaires d'ADS, fixé à 20 000 jusqu'en 2002, a été réduit successivement à 13 500 en 2003 et à 11 300 postes en 2004, avant de se stabiliser à ce dernier niveau en 2005. En contrepartie de cette diminution des effectifs, les ADS ont été mieux formés, mieux payés et mieux encadrés.

En 2006, dans le cadre de la Lolf, l'ETPT moyen annuel fixé dans le programme police nationale pour ces agents a été fixé à environ 10 444.

Pour apporter sa contribution au plan de cohésion sociale du Gouvernement, le ministère de l'Intérieur a également été autorisé à recruter 2 000 ADS supplémentaires, qui bénéficieront pendant les deux premières années de leur engagement d'un contrat d'accompagnement dans l'emploi (CAE). Ces 2 000 ADS-CAE seront inclus dans le plafond d'emploi du programme Police nationale en 2007.

T 1.4-26: Évolution des effectifs physiques des ADS entre 2002 et 2006

2002	2003	2004	2005	2006*
12 593	11 456	9 850	10 492	10 646

Source : fichiers de paye Insee. Données au 31 décembre..

*Source : ministère de l'Intérieur - DAPN.

1 Vues d'ensemble

1.4 L'emploi public sous l'angle de la diversité

Encadré (suite)

Les missions

Les ADS exercent des missions de présence sur la voie publique, d'accueil du public dans les commissariats, de protection générale de la population, de sécurité routière et autoroutière, de sûreté dans les ports et les aéroports. Ils peuvent également assurer des missions de soutien (informatique, interprétariat, gestion de matériels et de véhicules...).

La reconversion professionnelle

Les ADS ont majoritairement vocation à intégrer les métiers de la Police nationale en se présentant non seulement au second concours de gardien de la paix qui leur est réservé, mais également aux différents recrutements internes des corps administratifs, techniques et scientifiques de police.

À cet effet, ils bénéficient des préparations dispensées par les services de la formation du ministère.

Les statistiques (au 1er août 2006) montrent ainsi que, sur 41 373 ADS recrutés depuis 1997, 30 379 ont quitté le dispositif (en cours ou en fin de contrat) pour rejoindre l'institution policière (17 347 soit 57 %), grâce notamment au second concours de gardien de la paix réservé aux ADS comptant 2 années d'ancienneté de service (3 pour ceux recrutés avant le 1er janvier 2005), les autres métiers de la fonction publique (2 432 soit 8 %) et le secteur privé (2 945 ADS soit 10 %) grâce à la validation de leurs acquis professionnels (obtention d'un diplôme de niveau CAP) ou à la qualification SSIAP 1 (service de sécurité incendie et d'assistance à personnes) ou grâce à la conclusion d'accords cadre et de conventions passées avec des entreprises spécialisées dans la sécurité, les transports et la grande distribution.

Au total, plus de 74 % des ADS sortis du dispositif (22 724) ont trouvé une solution d'insertion dans la vie active.

En somme, depuis plusieurs années, les politiques de diversification des recrutements, mais aussi les politiques d'aide à l'insertion sur le marché du travail ont largement modifié les caractéristiques du recrutement : moins académique, il fait d'une part plus appel à la validation des acquis de l'expérience et d'autre part s'attache à être plus représentatif de la société française.

Complémentaire à l'annexe de la vue d'ensemble n° 3 (qui décrit et évalue l'impact sur les dynamiques de carrière des mécanismes de promotion¹), cette vue d'ensemble n° 4 permet de nuancer le propos généralement tenu sur la fonction publique consistant à la présenter comme très sélective et très qualifiée.

Pour autant, le recul et les données manquent pour s'assurer que ces nouveaux dispositifs ont véritablement permis d'atteindre l'objectif fixé. Des études complémentaires sont nécessaires pour valider l'hypothèse selon laquelle ces nouvelles modalités de recrutement ont véritablement permis de diversifier les profils des « entrants » :

- on ne dispose pas, par exemple, de données précises sur les personnels recrutés sans concours : cela s'avère toutefois nécessaire si l'on veut vérifier que l'objectif initial retenu a bien été atteint. Les personnes recrutées sont-elles plus représentatives de la population française que ne le sont les personnes recrutées par concours ?

- les données sur les concours sont encore partielles. Dans les fonctions territoriale et hospitalière, une centralisation des données apparaît indispensable. L'étude préliminaire réalisée conjointement par l'OEP et l'ANDCDG sur quelques concours organisés par les centres de gestion montre l'intérêt d'une telle consolidation nationale. Une réflexion inter fonction publique pourrait dans ce cadre être menée pour préciser le contenu des informations demandées (âge, sexe, niveau et type de diplôme, lieu de résidence, situation professionnelle, nature de la formation suivie pour la préparation aux concours, catégorie socio-professionnelle des parents...).

1 Cf. notamment sur ce point l'étude de Sabine Bessièrre et Julien Pouget et dont certains résultats sont synthétisés dans l'annexe de la vue d'ensemble n° 3. Cette étude sera publiée sous le titre « Les carrières dans la fonction publique d'État : premiers éléments de caractérisation dans la collection Références « Les salaires en France », édition 2007, Insee.

Les données présentées dans « Faits et chiffres 2005-2006 » (rapport annuel de la fonction publique, la Documentation française, août 2006) pour le concours de l'Ena peuvent constituer une base de référence. Ces données permettent d'établir une photographie des personnes recrutées. Elles montrent notamment qu'en 2005 les profils de formation des reçus au concours externe étaient proches. Sur les 45 personnes reçues au concours externe, 39 résidaient en Île-de-France, et 44 détenaient un diplôme d'un institut d'études politiques (l'autre reçu avait un diplôme d'une grande école). Elles montrent aussi que les enfants des cadres supérieurs et assimilés sont surreprésentés : 68 % des reçus au concours externe appartiennent à cette catégorie sociale.

De telles informations mériteraient d'être collectées pour l'ensemble des concours, à la fois pour analyser les tendances passées, mais aussi pour constituer la base de données nécessaire à l'évaluation des politiques récemment mises en œuvre cherchant à diversifier les profils des recrutements.

Ces données devraient porter sur les reçus mais aussi sur les candidats. Les études suggérées par Julien Pouget d'une part, et Dominique Meurs, Ariane Pailhé et Patrick Simon d'autre part, pourraient ainsi être développées : il serait alors possible d'établir précisément s'il y a des effets de discrimination à l'embauche ou si la sous représentativité dans la fonction publique de certaines catégories sociales est due à leur sous représentation parmi les candidats aux concours.

Bibliographie

- B. Amat, « Les différentes modalités de recrutement dans les fonctions publiques », annexe 1, vue d'ensemble n° 2
- F. Audier, « La transmission du statut dans la fonction publique », Économie et statistique n°337-338, Insee, février 2001.
- M. Baraton, « De la difficulté à devenir cadre par promotion », Insee Première n°1062, Insee, janvier 2006.
- E. Berger et alii, « Les bénéficiaires des politiques d'emploi, trois ans après la sortie d'un contrat aidé », Premières informations – premières synthèses n° 32.1, Dares, août 2004.
- S. Bessière et J. Pouget, « Les carrières dans la fonction publique d'État : premiers éléments de caractérisation » à paraître dans Collection Références « Les salaires en France », édition 2007, Insee.
- N. Bounakhla, « Les recrutements dans la fonction publique de l'État », PointStat n° 10, DGAFP, 2006.
- J.P. Cadet, L. Diederichs-Diop et D. Fournié, « Que deviennent les aides éducateurs ? », Bref n° 211, Cereq, septembre 2004.
- S. Casaux, « Que sont devenus les emplois-jeunes des collectivités locales, établissements publics et associations ? », Premières informations – premières synthèses n° 44.1, Dares, novembre 2006.
- L. Chauvel, « Les nouvelles générations devant la panne prolongée de l'ascenseur social », Revue de l'OFCE, janvier 2006.
- D. Comtet et C. Zaidman, « Les recrutements par concours dans la fonction publique territoriale », annexe 2, vue d'ensemble n°2
- M. Defosseux, « La formation au cours du CES », Premières informations – premières synthèses n° 44.2, Dares, octobre 2003.
- DGAFP, DHOS et DGCL, « La mise en œuvre du principe d'égalité des sexes dans la fonction publique », rapport au Parlement, décembre 2006.
- DGCL, « L'emploi des travailleurs handicapés », Synthèse thématique n°1, juin 2006.
- DGCL et CNFPT, « Synthèse des résultats des bilans sociaux 2003 », BIS n°51, avril 2006.
- DHOS, « Rapport sur l'exécution de la loi n°87-517 du 10 juillet 1987 dans la fonction publique hospitalière : Résultats de l'année 2002 », novembre 2004.
- S. Dupays, « En un quart de siècle, la mobilité sociale a peu évolué », Données sociales, Insee, 2006.

1 Vues d'ensemble

1.4 L'emploi public sous l'angle de la diversité

S. Durier, « Que sont devenus les bénéficiaires d'un contrat emploi-jeune de l'Éducation nationale ? », Les notes d'information n° 05.23, DEP ministère de l'Éducation nationale, septembre 2005.

D. Fougère et J. Pouget, « Les recrutements par concours dans la fonction publique », Rapport de l'OEP, 2001.

Épide (Établissement public d'insertion de la Défense) : www.epide.fr.

D. Fougère et J. Pouget, « Les déterminants économiques de l'entrée dans la fonction publique », Économie et statistiques n° 369-370, Insee, 2003.

F. Geng, « Défense 2ème chance : favoriser l'insertion professionnelle des jeunes », rapport du Conseil économique et social du 14 juin 2006, en réponse à une saisine du Premier ministre (lettre en date du 23 mars 2006).

J. F. Giret, E. Nauze-Fichet et M. Tomasini, « Le déclassement des jeunes sur le marché du travail », Données sociales, Insee, 2006.

D. Goux et É. Maurin, « La mobilité sociale en France », La société française, Données sociales, Insee, 1996.

E. Husson, « Le dispositif Défense 2ème chance », annexe 2, vue d'ensemble n°4.

P. Lamarche, J. Pujol, « Les contrats d'aide à l'emploi du plan de cohésion sociale en 2005 : premier bilan », Premières synthèses n° 37.3, Dares, septembre 2006.

A. Le Pors et F. Milewski, « Vouloir l'égalité », troisième rapport du Comité de pilotage pour l'égal accès des femmes et des hommes aux emplois supérieurs des fonctions publiques, La Documentation française, août 2005.

M. Maruani « Travail et emploi des femmes », La découverte, Collection Repères, 2003.

M. Meron, M. Okba et X. Viney, « Les femmes et les métiers : vingt ans d'évolutions contrastées » Données sociales, Insee, 2006.

D. Meurs, A. Pailhé et P. Simon, « Mobilité intergénérationnelle et persistance des inégalités », Document de travail n° 130, Ined, 2005.

E. Nauze-Fichet et M. Tomasini, « Parcours des jeunes à la sortie du système éducatif et déclassement salarial » Économie et statistique n° 388-389, Insee, 2005.

H. Péres, « L'accès aux fonctions publiques des jeunes d'origine immigrée », Migrations Études n° 122, 2004.

V. Poinssot, « Le Pacte, un nouveau mode d'accès à la fonction publique pour favoriser l'intégration sociale », annexe 1, vue d'ensemble n°4.

J. Pouget, « La Fonction publique : vers plus de diversité ? » France portait social, Insee, 2005-2006.

M. Rey, A. Le Benoist, « L'emploi des travailleurs handicapés en 2004 » RésulStats n° 17, DGAFP, 2006.

N. Rustand, « 47 % des agents territoriaux appartiennent à des cadres d'emplois de catégorie C ouverts au recrutement direct », statistiques n° 6, CNFPT/observatoire de la fonction publique territoriale, septembre 2004.

C. Thélot et F. de Singly, « Gens du privé, gens du public. La grande différence », Dunod, 1989.

D. Versini, « La diversité dans la fonction publique », rapport au ministre de la fonction publique et de la réforme de l'État, la Documentation française, décembre 2004.

J.P. Zoyem, « Les nouveaux services – emplois jeunes, bilan fin 2003 », Premières informations – premières synthèses n° 20.1, Dares, mai 2004.

1.4.5 Annexe 1 : Le dispositif « Défense 2ème chance »

Elizabeth Husson ¹

La loi n° 97-1019 du 28 octobre 1997 portant réforme du service national prévoit une nouvelle forme d'engagement, le volontariat, « qui vise à apporter un concours personnel et temporaire à la communauté nationale dans le cadre d'une mission d'intérêt général et à développer la solidarité et le sentiment d'appartenance à une nation ».

S'il peut s'effectuer dans les trois domaines que sont d'abord la défense, la sécurité et la prévention, ensuite la cohésion sociale et la solidarité et enfin la coopération internationale et l'aide humanitaire, le volontariat se répartit statutairement entre un volontariat militaire d'une part, et un volontariat civil d'autre part.

Des volontariats civils sont mis en place auprès du ministère des Affaires étrangères au titre de la coopération internationale, auprès de préfets à destination des collectivités locales ou d'associations ou encore au sein des services départementaux d'incendie et de secours.

Il s'adresse aux jeunes âgés de 18 à 28 ans et l'engagement du volontariat est conclu pour une durée de 6 à 24 mois. Le volontaire est placé sous l'autorité d'un ministre et relève à cet égard des règles de droit public. À l'étranger, tous les volontaires sont placés sous l'autorité du chef de mission diplomatique ayant compétence pour le pays d'affectation.

Le volontariat militaire s'adresse aux jeunes âgés de 18 à 26 ans qui peuvent souscrire un engagement de 12 mois, renouvelable chaque année dans la limite de 5 ans. Les volontaires peuvent servir dans les armées au sein des unités de force et de soutien ou encore dans la gendarmerie nationale. Soumis à un statut de militaire, le volontaire exerce un véritable métier et peut acquérir une première expérience professionnelle.

Les volontaires militaires peuvent en outre servir au titre du **service militaire adapté (SMA)** en Outre-mer. Le SMA a été créé en 1961 afin de répondre à un contexte d'urgence sociale. Il vise à améliorer l'insertion des jeunes de 18 à moins de 26 ans sortis du système scolaire sans qualification, en leur proposant une formation militaire-civique-professionnelle sanctionnée par une attestation de formation professionnelle ou un diplôme de niveau V selon la filière choisie.

1.4.5.1 Le recrutement des jeunes visés par le dispositif « Défense 2ème chance » ²

Parmi les 800 000 jeunes accueillis à l'occasion de la Journée d'appel et de préparation à la défense (JAPD), environ 60 000 jeunes sont identifiés chaque année comme étant en difficulté dans la maîtrise de la lecture et de l'écriture.

¹ Au moment de la rédaction de l'article, Elizabeth Husson appartenait à l'Observatoire de l'emploi public. Ce texte de synthèse a été établi à partir des documents transmis par l'Épide.

² Voir : www.defense.gouv.fr

1 Vues d'ensemble

1.4 L'emploi public sous l'angle de la diversité

Face à ce constat, le ministère de la Défense a pris l'initiative avec le ministère de l'Emploi, de la Cohésion sociale et du Logement de mettre au profit de la collectivité nationale le savoir-faire spécifique des anciens militaires en matière d'insertion et de formation.

Le dispositif, intitulé « Défense 2ème chance » mis en place à l'été 2005, s'inspire pour partie du service militaire adapté (SMA) existant en Outre-mer en s'en démarquant cependant par l'absence de la composante militaire du programme, celui-ci étant orienté exclusivement vers l'emploi civil.

Ce programme doit permettre aux jeunes en situation d'échec, sans emploi et en risque de marginalisation de retrouver leur place dans la société et de favoriser leur entrée dans la vie active grâce à une formation adaptée. Il s'adresse aux jeunes âgés de 18 à 21 ans qui sont repérés comme étant en difficulté scolaire principalement au cours de la JAPD, mais aussi à ceux qui sont suivis par le réseau des missions locales.

Répartition des recrutements de janvier à avril 2006 : JAPD 49,6 % ; missions locales 47,8 % ; autres (forum pour l'emploi) 2,6 %.

Source *ÉPIDe* - tiré du rapport du Conseil économique et social du 14/06/06 : Françoise Geng « Défense 2ème chance : favoriser l'insertion professionnelle des jeunes ».

Ces jeunes ne doivent pas posséder de diplôme, être sans emploi et surtout être volontaires pour s'inscrire activement dans cette démarche. La motivation des candidats au volontariat pour l'insertion est à cet égard un élément majeur dans la prise en compte de la demande. Par ailleurs, les jeunes doivent jouir de leurs droits civiques, ne pas avoir de mentions portées au bulletin n° 2 du casier judiciaire jugées incompatibles, et remplir des conditions d'aptitude physique adaptées aux exigences de la formation.

Au 1er décembre 2006, plus de 800 jeunes sont inscrits dans les centres « Défense 2ème chance » auxquels il convient d'ajouter les 359 jeunes issus des premières promotions 2005 qui sont désormais sortis de Montry, Velet et Montlhéry et dont 60 % sont insérés (CDD égal ou supérieur à 6 mois, CDI, Contrats en alternance, Inscription en formation qualifiante).

Plus de 60 % des jeunes volontaires sont issus de l'immigration (pourcentage plus élevé sur les centres situés en Île-de-France) et la proportion de filles s'établit en moyenne à 25 %.

Source *ÉPIDe*.

1.4.5.2 L'ÉPIDe et les centres « Défense 2ème chance »

La mise en œuvre du dispositif d'insertion sociale et professionnelle est confiée à un établissement public administratif créé à cet effet (Décret n° 2005-8 du 8 août 2005), l'Établissement Public d'Insertion de la Défense (ÉPIDe), placé sous la double tutelle des ministères de la Défense et de l'Économie, des Finances et de l'Emploi. Le programme pédagogique est réalisé dans des centres de formation, les centres « Défense 2ème chance », établissements civils, non militaires.

À la fin juin 2007, 22 centres « Défense, 2ème chance » sont ouverts : Montry (Seine-et-Marne, 1er centre ouvert en septembre 2005), Velet à Etang sur Arroux (Saône-et-Loire), Montlhéry (Essonne), Doullens (Somme), Val de Reuil (Eure), St Clément les Places (Rhône), Alençon et Giel (Orne), La Haute Maison (Seine-et-Marne), Annemasse Burdignin (Haute-Savoie), Vitré Etreilles (Ille-et-Vilaine), Laon Couvron (Aisne), Lanrodec (Côtes-d'Armor), Autrans (Isère), Langres (Haute-Marne), Ambronay (Ain), Combrée (Maine-et-Loire), Belfort (Territoire-de-Belfort), Strasbourg (Bas-Rhin), Bordeaux (Gironde), Marseille (Bouches-du-Rhône), Margny lès Compiègne (Val-d'Oise), ces deux derniers centres ayant ouvert leurs portes en juin 2007.

Les prochaines ouvertures prévues fin 2007-début 2008³ sont celles de Cambrai (Nord) et de Bourges Osmoy (Cher).

Au total, ce sont près de 50 sites qui sont prévus à terme pour assurer un bon maillage du territoire, avec la préoccupation d'avoir des capacités d'accueil à taille humaine permettant de mieux répondre aux enjeux du dispositif.

1.4.5.3 Le programme pédagogique

La formation dispensée dans les centres « Défense 2ème chance » vise simultanément l'éducation comportementale, la remise à niveau scolaire et l'insertion professionnelle.

Les jeunes signent un contrat de volontariat pour l'insertion, non assimilable à un contrat de travail, d'une durée de 6 mois qu'ils pourront renouveler au maximum 3 fois. Un volontaire peut donc en théorie suivre le programme pédagogique pendant 6, 12, 18 ou 24 mois. En réalité, environ 80 % d'entre eux restent un an.

La formation, réalisée exclusivement en internat, est organisée en trois modules :

- **une formation civique et comportementale** conjuguant heures de cours et mise en application pratique quotidienne, incluant également une formation aux premiers secours ;
- **une formation générale** par une mise à niveau des fondamentaux scolaires (français, orthographe, mathématiques, vie sociale et professionnelle), avec un enseignement adapté aux besoins de chaque élève ; ce volet inclut une initiation à l'informatique (bureautique et Internet). Cette formation est sanctionnée par un Certificat de formation générale (CFG), équivalent à l'ancien certificat d'études primaires ;
- **une formation pré-professionnelle** favorisant soit l'intégration dans un centre de formation (préparation d'un CAP), soit le recrutement direct (CDI, CDD) dans des secteurs d'emploi principalement déficitaires tels que : hôtellerie-restauration, services à la personne, services aux entreprises, BTP, transport et logistique, espaces verts, ... Les filières professionnelles proposées dans les centres « Défense 2ème chance » se font en accord et en partenariat avec les acteurs locaux de l'emploi et les entreprises.

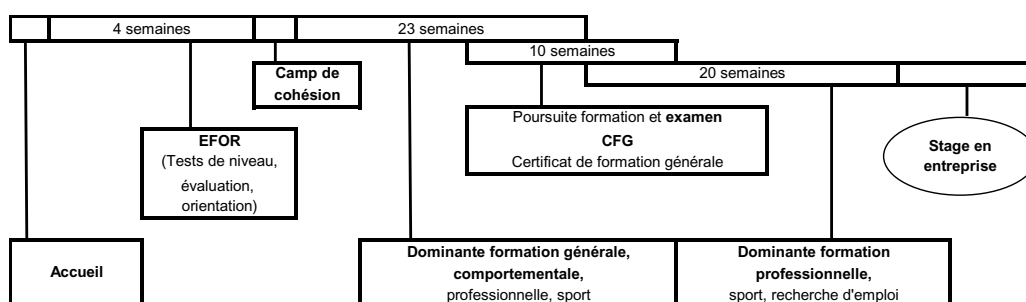
S'y ajoutent des activités physiques, une participation aux tâches quotidiennes liées à la vie en collectivité ainsi qu'un apprentissage du respect de l'autorité. Des compléments pédagogiques sont proposés aux stagiaires comme l'apprentissage de l'anglais.

³ Sous réserve du respect des délais des travaux prévus.

1 Vues d'ensemble

1.4 L'emploi public sous l'angle de la diversité

Schéma 1 : Le programme de formation



Source ÉPIDe, ministère de la Défense

Schéma tiré du rapport du Conseil économique et social du 14/06/06 :
Françoise Geng « Défense 2^{ème} chance : favoriser l'insertion professionnelle des jeunes »

1.4.5.4 Le statut des volontaires

Un statut spécifique a été élaboré pour les volontaires pour l'insertion en s'inspirant du volontariat du service national. Sous statut civil, les jeunes signent un contrat de droit public avec l'ÉPIDe reposant sur un engagement personnel pendant une durée minimale de six mois. En contrepartie de leur engagement, les volontaires reçoivent une allocation mensuelle de 140 € à laquelle s'ajoute à partir du 13^{ème} mois, une prime de 160 € par mois capitalisés et remis sous condition en fin de formation. Cette part d'allocation capitalisée a pour objectif d'aider les jeunes au début de leur parcours professionnel, tout en les encourageant à suivre le cursus jusqu'au bout avec assiduité et implication.

Les jeunes sont nourris, logés et disposent d'une couverture médicale et sociale.

1.4.5.5 Les encadrants et les intervenants

Chaque centre de formation a un directeur et dispose de personnel administratif, pédagogique et technique. Outre les anciens militaires dédiés à l'encadrement des centres, à leur gestion et à l'enseignement de la formation civique, il est fait appel à des enseignants et des assistants du ministère de l'Éducation nationale, en charge de la formation scolaire et professionnelle ainsi qu'à des formateurs du secteur privé assurant des vacations.

1.4.5.6 Les partenaires

L'ÉPIDe compte d'importants partenaires contributifs à la réalisation de sa mission parmi lesquels :

- les organismes de formation professionnelle partie prenante dans la mesure où une partie des personnels des centres est fournie par l'AFPA (association nationale pour la formation professionnelle des adultes) comme par des formateurs du secteur privé ;

- l'ANPE est également sollicitée aux côtés des professionnels de l'insertion de chaque site afin de préparer l'entrée des stagiaires dans la vie active. Elle intervient en complément des offres d'emploi proposées par les entreprises à l'issue des stages effectués par les jeunes sur leurs sites ;

- par ailleurs, *les bureaux et centres du service national, les missions locales et les permanences d'accueil, d'information et d'orientation (PAIO)*, sensibilisés au projet, offrent aux jeunes ayant déjà effectué leur journée d'appel de préparation à la défense l'accès au programme de formation des centres « Défense 2ème chance » : ils diffusent l'information et orientent vers l'ÉPIDe les jeunes qui manifestent leur intérêt ou souhaitent obtenir des informations complémentaires ;

- de leur côté, *les collectivités territoriales* sont en mesure d'identifier et de proposer de nouveaux sites dans le cadre de la montée en puissance du dispositif et peuvent notamment nouer des partenariats financiers avec l'ÉPIDe. Elles constituent par ailleurs un puissant relais d'information sur l'offre de formation des centres « Défense 2ème chance » vis-à-vis de nombreux publics.

Impliquées dans la vitalité économique de la commune, du département ou de la région, et sensibles aux enjeux sociaux au plan national comme au plan local, certaines d'entre elles ont déjà sollicité l'établissement public pour la création d'un centre sur leur territoire ;

- enfin, des partenariats sont en cours avec *un certain nombre d'entreprises* et de branches professionnelles. Ils concernent soit des aides directes sur le plan de la formation tels que matériel de formation, interventions de formateurs professionnels, tutorats, soit une aide à l'insertion et à l'emploi (stages en entreprises, stages d'insertion pouvant déboucher sur un emploi). Les promoteurs du dispositif mettent en avant l'orientation prioritaire des jeunes vers les secteurs en difficulté de recrutement. Des conventions de partenariat ont déjà été signées avec des grandes entreprises du bâtiment, de l'hôtellerie, des transports, et également avec des organismes privés de formation.

1 Vues d'ensemble

1.4 L'emploi public sous l'angle de la diversité

1.4.6 Annexe 2 : Le PACTE

Véronique Poinssot ¹(DGAFP)

Le Gouvernement s'est engagé dans une bataille pour l'emploi. La fonction publique y prend sa part en recherchant à améliorer l'accès à l'emploi public des jeunes peu qualifiés.

L'ordonnance n° 2005 - 901 du 2 août 2005 supprime l'essentiel des conditions d'âge pour les concours de la fonction publique et institue un nouveau mode d'accès à la fonction publique : le PACTE (Parcours d'accès aux carrières de la fonction publique territoriale, de la fonction publique hospitalière et de la fonction publique de l'État).

Ouvert aux jeunes gens de moins de 26 ans dont le niveau d'études est inférieur au baccalauréat, le PACTE est un contrat de formation en alternance donnant vocation à être titularisé dans un corps ou cadre d'emplois de catégorie C, à l'issue d'une période d'un à deux ans, sans avoir à passer de concours.

La philosophie de la réforme

Chaque année, 160 000 jeunes sortent sans diplôme du système scolaire, dont 60 000 sans aucune qualification. Or, l'essentiel des recrutements externes dans la fonction publique se fait parmi les jeunes diplômés : la seule fonction publique de l'État capte aujourd'hui entre 20 et 25 % des sorties annuelles de l'enseignement supérieur et environ 60 % des agents recrutés ont au moins une licence.

Outre le fait que la fonction publique devient de moins en moins représentative de la société qu'elle sert, cette situation ne permet pas d'atteindre les exigences de justice et de promotion sociale, d'intégration et de cohésion par le travail.

Même si des dérogations existent, dont certaines participent d'ailleurs à un objectif d'insertion sociale comme le recrutement contractuel de personnes handicapées ou l'application de la législation sur les emplois réservés aux anciens combattants et victimes de guerre permettant la reconversion des militaires dans la fonction publique civile, le concours reste le mode d'accès principal à la fonction publique et demeure par construction, un mode de sélection qui écarte les moins diplômés.

Les mesures dites de « diversification » des recrutements mises en place (développement des 3^{ème} concours, validation de l'expérience professionnelle, suppression des conditions d'âge) s'adressent avant tout à des candidats ayant une expérience, mais ne les dispensent pas de se présenter aux concours.

Or, le principe même du concours constitue une barrière pour une large part de la population.

1.4.6.1 Le PACTE : une réponse innovante aux difficultés constatées

Le PACTE : un recrutement sans concours qui articule recrutement, formation et titularisation au bénéfice des moins favorisés

Conçu comme un contrat en alternance, le PACTE permet d'insérer des jeunes, de 16 à 25 ans révolus, dans un parcours de vingt quatre mois au maximum alternant formation (pour une durée égale ou supérieure à 20 % de la durée totale du contrat) et stage au terme duquel ils pourront intégrer la fonction publique, en qualité de fonctionnaire, après vérification de leur aptitude professionnelle.

¹ Véronique Poinssot appartient au bureau des politiques de recrutement et de formation (DGAFP).

Ce contrat doit permettre de donner un métier à des jeunes avec peu ou pas de qualification en particulier pour deux types d'emplois : les emplois ne nécessitant pas un niveau de qualification élevé, accessibles d'ores et déjà sans condition de diplôme ; les emplois nécessitant des qualifications techniques de premier niveau, de type CAP/BEP.

Il s'agit d'un dispositif qui vise à recruter des agents présentant une qualification ou accédant à un niveau de qualification, un titre ou un diplôme en adéquation avec l'emploi proposé.

Les principales caractéristiques du PACTE sont :

- lors du recrutement, afin de garantir l'équité dans la sélection des bénéficiaires du PACTE, la première sélection des candidats potentiels est confiée au service public de l'emploi, l'ANPE ou les missions locales, lequel transmet aux administrations une liste de candidats qui seront ensuite sélectionnés par une commission diversifiée ;
- la formation, sauf exceptions, doit être inscrite au Répertoire national des certifications professionnelles : c'est pourquoi, une convention doit être conclue avec un centre de formation ; ce peut être un CFA, un Ipag / Cpag, un Ira, le CNFPT, une université, un lycée professionnel ou tout autre organisme de formation. Pour la fonction publique de l'État, à certaines conditions, la formation dispensée par un service, une école ou un institut placé sous l'autorité ou sous la tutelle de l'administration est éligible au PACTE ;
- les frais de formation sont pris en charge, par l'administration d'emploi. Une aide de 1 000 euros par an et par PACTE est attribuée aux employeurs territoriaux, à ceux de la fonction publique hospitalière ainsi qu'à l'ensemble des établissements publics pouvant recruter par la voie du PACTE (EPA, EPLE, EPSCP et EPST) ;
- le PACTE repose aussi sur des tuteurs. Agents expérimentés, éventuellement en deuxième carrière, ceux-ci encadrent et accompagnent le parcours de formation des bénéficiaires tout au long du PACTE. Ils s'assurent que les séquences de formation sont bien suivies et organisent les périodes de stages dans l'administration d'emploi. Ils bénéficient d'une formation et peuvent encadrer deux PACTE ;
- enfin, à l'instar des « contrats de professionnalisation » du secteur privé, la rémunération brute varie selon l'âge de 55 % à 70 % du minimum de traitement de la fonction publique. De plus, ces contrats bénéficient, pour ceux qui seront signés avant le 1er janvier 2010 d'une exonération des cotisations patronales de sécurité sociale.

1.4.6.2 Zoom sur des recrutements opérés dans le cadre du PACTE

Au ministère de la Défense – armée de terre

Le ministère a ouvert au titre de l'année 2005 un recrutement de 80 ouvriers professionnels des administrations de l'État dont 76 en métropole et 4 en Guyane.

Dans ce cadre, la région Île-de-France a souhaité recruter 15 ouvriers professionnels dans les spécialités de serveur, agent polyvalent de restauration, barman, maçon, magasinier, électricien et cuisinier.

La procédure de recrutement s'est déroulée comme suit : sur les 84 dossiers transmis par l'Agence nationale pour l'emploi, 55 candidats ont été convoqués pour une audition devant la commission de sélection. Sur ces 55, seuls 41 se sont présentés et 19 ont été inscrits sur la liste d'aptitude.

La démarche initiée par ce ministère a collé aux objectifs du PACTE en visant les deux populations cibles du dispositif (jeunes sans qualification professionnelle ou n'ayant pas atteint le baccalauréat, notamment issus des quartiers sensibles). Lors de la procédure de sélection, la commission s'est attachée à examiner en priorité les motivations du candidat en posant des questions précises afin de mesurer si celui-ci était réellement prêt à « retourner à l'école » et souhaitait obtenir un diplôme. Treize agents ont finalement été recrutés, huit hommes et cinq femmes.

1 Vues d'ensemble

1.4 L'emploi public sous l'angle de la diversité

Dans la mesure où l'accès au corps d'ouvrier professionnel est soumis à la condition d'être titulaire du CAP, le choix de la formation ainsi que la durée du contrat se sont imposés. Ainsi, les PACTE suivent une formation en CFA afin d'obtenir leur CAP.

Même s'il est un peu tôt pour dresser le bilan de ces premiers recrutements, M. Bernard Pierrefite, chef de bureau de la formation de la région Île-de-France ainsi que son adjointe, Mme Agnès Harvey, se déclarent satisfaits de cette nouvelle voie d'accès à la fonction publique.

Du côté de l'administration les premiers commentaires à retenir sont : « *on a donné une chance et remis le pied à l'étrier à 13 personnes, on donne une autre image de l'administration, on recrute localement, ce qui va permettre de garder les agents au sein de l'établissement ... il y a un challenge, faire du sur-mesure ... c'est comme l'apprentissage mais en plus, on est sûr de les avoir en poste ... on permet d'ouvrir la fonction publique par un autre moyen que les concours classiques à des jeunes dont le début de vie n'a pas été facile... ».*

Si l'on se place du côté des PACTE : « *rejoindre la fonction publique, c'était quelque chose d'irréalisable ... ».*

Au ministère de l'Éducation nationale, de l'Enseignement supérieur et de la Recherche

Ce ministère a ouvert des recrutements d'adjoints administratifs par la voie du PACTE au titre de 2005 (27 postes) et au titre de 2006 (51 postes). Ces derniers sont répartis dans une vingtaine d'académies comme celles d'Aix-Marseille, Lille, Lyon, Nantes, Rouen, Versailles.

M. Haider Aloui, adjoint au chef de division de l'administration des personnels administratifs, techniques, ouvriers de service et de santé de l'académie de Versailles tente de dresser également un premier bilan de la mise en œuvre du PACTE. Il voit dans la mise en place du dispositif PACTE, « *la possibilité d'ouvrir l'accès à la fonction publique à des personnes écartées de fait en raison du phénomène des surdiplômés. À titre d'exemple, pour l'académie de Versailles, le taux des surdiplômés lors du concours externe d'adjoints administratifs, pour lequel il n'y a pas d'exigence de diplôme, est de 54 % en 2005 (pourcentage de candidats ayant déclaré un diplôme équivalent ou supérieur à la licence), celui-ci passe à 80 % lorsque l'on y ajoute les titulaires du baccalauréat (source : rapport de jury du concours d'adjoint administratif de l'académie de Versailles session 2005 disponible sur le site Internet <http://www.siec.fr>). Lors de la signature de leur contrat, tous étaient contents d'avoir une formation ainsi que la perspective d'une titularisation, on ressentait chez eux un très fort désir de stabilité. Avec ce contrat, ils repartaient avec quelque chose en mains ».* Par ailleurs, M. Aloui note également une réelle montée en charge du dispositif par l'accroissement du nombre de dossiers déposés à l'ANPE entre les recrutements 2005/2006 avec une clôture des inscriptions en février 2006 pour les premiers et en mai 2006 pour les seconds : 40 % de dossiers supplémentaires ont, en effet, été déposés.

Les agents seront formés au secrétariat, aux métiers de l'administration générale et à la comptabilité dans une moindre mesure.

Au ministère de l'Intérieur et de l'Aménagement du territoire

La préfecture de la Marne a recruté dans le courant de l'été 2006, 4 PACTE en qualité d'agents administratifs de préfecture parmi les 75 recrutements ouverts par le ministère de l'Intérieur et de l'Aménagement du territoire, au titre de 2006. Ceux-ci ont été affectés en sous-préfectures au sein des services nécessitant l'accueil du public lors de la délivrance de documents administratifs comme les cartes grises et les permis de conduire ou sur des fonctions plus polyvalentes.

Selon M. Raymond Le Deun, secrétaire général de la préfecture de la Marne, l'action menée par la préfecture a essayé de s'adapter le plus possible aux objectifs du PACTE (diversité, promotion de l'égalité des chances, formation, etc.). Sur ce dernier point, une formation ad hoc spécialement ciblée sur les fonctions d'agents administratifs des services de préfecture a été élaborée par un organisme de formation agréé. Même, s'il est encore trop tôt pour dresser un bilan, pour M. Le Deun, « *le principal argument de réussite du PACTE, ce sont la forte motivation et la richesse humaine des jeunes que nous avons recrutés ».*

2 Fiches thématiques

2.1 Emploi public

Définitions et méthodes

Le périmètre de la fonction publique : au sens strict, un agent de la fonction publique travaille dans un organisme public à caractère administratif dans lequel le recrutement se fait sur la base du droit public. C'est ainsi qu'ont été décomptés les 5,2 millions d'agents sur emploi principal de la fonction publique au 31-12-2005. Néanmoins, certaines missions de service public sont assurées hors de ce périmètre par des agents travaillant dans d'autres types d'organismes de droit public, par des organismes privés mais dont les agents sont

soumis au droit privé, ou même par des entreprises privées. Ces personnes travaillent dans les services civils et militaires de l'État (administrations centrales et services déconcentrés), dans les collectivités territoriales (régions, départements, communes) et dans les établissements publics à caractère administratif nationaux ou locaux, tels que CNRS, universités, hôpitaux publics, centres de gestion de la fonction publique territoriale, caisses des écoles....

Pour plus d'informations

- ☒ « L'emploi dans les trois fonctions publiques : 1994-2005 », A. Baëhr, A. Brenot-Ouldali et E. Clément, Vue d'ensemble n°1 de ce rapport, Faits et chiffres 2006-2007.
- ☒ « L'Observatoire de l'emploi public », Rapport annuel 2004-2005, La Documentation française, mars 2006.

2.1 Thème - Emploi public

2.1.1 Effectif des trois fonctions publiques

T 2.1-1 : Fonction publique, service public et emploi total au 31-12-2005

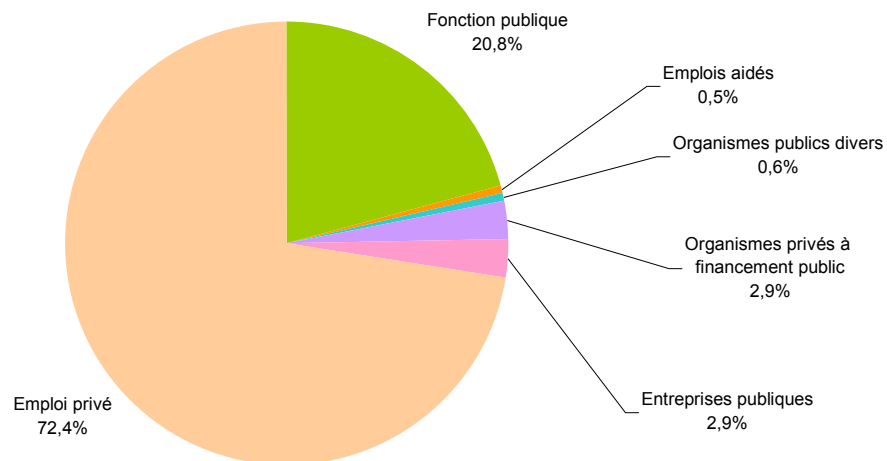
	(en milliers)
	Effectifs au 31-12-2005
Fonction publique (hors emplois aidés)	5 179,9
<i>Métropole</i>	4 971,9
<i>Dom</i>	152,5
<i>Métropole +DOM</i>	5 124,4
<i>Autres COM et étranger</i>	55,5
Emplois aidés (1)	124,8
Organismes publics hors fonction publique (2)	138,2
<i>Epa nationaux à recrutement de droit privé (3)</i>	16,3
<i>Gip nationaux et autres organismes (4)</i>	6,4
<i>Gip locaux et Asa (4)</i>	3,2
<i>Organismes consulaires</i>	54,1
<i>Epic nationaux hors entreprises publiques</i>	38,8
<i>Epic locaux</i>	19,5
Organismes privés à financement public prédominant	710,0
<i>Enseignants de l'enseignement privé sous contrat (5)</i>	154,0
<i>Associations (6)</i>	202,0
<i>Organismes de protection sociale</i>	224,3
<i>Hôpitaux privés ex-sous dotation globale</i>	129,8
Entreprises publiques	712,1
<i>dont la Poste</i>	281,4
Emploi privé hors service public	18 005,0
Emploi total (salariés et non salariés) (7)	24 870,0

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

Sources : Insee, Drees.

- (1) Le nombre d'emplois aidés de ce tableau est issu des fichiers Insee. Il est provisoire et un peu inférieur à celui du tableau 2.1-10 qui provient d'exploitations de la Dares et du ministère de l'Éducation. Des travaux méthodologiques sont en cours pour une totale convergence.
- (2) Emploi principalement non marchand.
- (3) Caisses nationales de sécurité sociale (Acos, CNAMTS, CNAF, CNAVTS) et Centre national d'études supérieures de la sécurité sociale (Cness).
- (4) Les Gip (groupements d'intérêt public), les ASA (associations syndicales autorisées) et d'autres organismes (Institut franco-allemand de recherches et Institut de gestion sociale des armées) ne font pas partie de la fonction publique.
- (5) Les enseignants de l'enseignement privé sous contrat sont payés par l'État et figurent dans le plafond d'emplois des ministères de l'Éducation et de l'Agriculture.
- (6) Y compris personnels non enseignants de l'enseignement privé sous contrat.
- (7) Salariés et non salariés en France métropolitaine. Pour mémoire, salariés en métropole et DOM 22,847 millions de personnes.

Graphique 2.1-1 : Fonction publique, service public et emploi total au 31-12-2005



DGAFP, bureau des statistiques, des études et de l'évaluation.
Sources : Insee, Drees, au 31 décembre 2005.

2.1 Thème - Emploi public

2.1.1 Effectif des trois fonctions publiques

T 2.1-2 : La fonction publique dans l'économie nationale - classement des employeurs

Ligne	Statut juridique de l'employeur		Administrations publiques - Services non marchands Statut de recrutement de droit commun de l'agent Colonne			Hors administrations publiques - Services non marchands Statut de recrutement de droit commun de l'agent Colonne		
	Intitulé	Codification Sirène	1	2	3	4	5	6
			Droit public	Droit public particulier	Droit privé	Droit public	Droit public particulier	Droit privé
1	Administration de l'État	71	Ministères					
2	Collectivités territoriales	72	Régions, départements, communes					
3	Établissements publics administratifs	73	Epa nationaux : ANPE, Crous, CNRS, Inra, Inserm... EPLE, EPA des Coll. ter. Hôpitaux publics	Organismes consulaires, ASA	Caisses nationales du régime général de sécurité sociale	OPHLM Caisses de crédit municipal Maisons de retraite publiques Caisse des dépôts et consignations		
	Organismes publics administratifs	74		GIP non marchands	IGSA, Institut franco-allemand St Louis	Cercles et foyers des armées		GIP marchands, Cultes d'Alsace-Lorraine
4	Personnes morales de droit public soumises au droit commercial	4	ONIC et autres organismes d'intervention agricoles		ADEME, BRGM, CEA, Charbonnages de France, CIRAD, Cnes, Onera, Opéra nat de Paris, Réunion des musées nationaux, Offices de tourisme...	La Poste, Office national des forêts	RATP, SNCF Aéroports de Paris, Institut nat.audiovisuel Banque de France	Étab français du sang, Ports autonomes Ugap, AFD Opac Epic locaux et régies
5	Personnes physiques, sociétés commerciales	1, 2, 3, 5, 6 (hors 32)			Safer et divers		EDF, GDF	Air France France Télécom, DCN, France Télévision GIAT industries Imprimerie nationale
6	Organismes privés spécialisés et groupements de droit privé	8, 9			Organ. de protection sociale, Enseignt privé sous contrat, Hôpitaux sous dotation globale Associations Odac Associations Odal			Mutuelles, comités d'entrep. organismes professionnels syndicats de propriétaires Associations et fondations non à financ public maj.

Légende :

Fonction publique

Thème - Emploi public 2.1

Effectif des trois fonctions publiques 2.1.1

T 2.1-3 : Ventilation des effectifs salariés au 31/12/2005 - Métropole et DOM - Salariés à titre principal

Statut juridique de l'employeur	Intitulé	Codification SIRENE	Administrations publiques Services non marchands			Hors administrations publiques Services marchands			Total
			Statut de recrutement de droit commun de l'agent			Statut de recrutement de droit commun de l'agent			
			Droit public 1	Droit public particulier 2	Droit privé 3	Droit public 4	Droit privé à statut 5	Droit privé 6	
Administration de l'État (Ministères)			2 270 197						2 270 197
	Titulaires		1 731 962						1 731 962
	Militaires et volontaires	71	339 549						339 549
	Non-titulaires		187 869						187 869
	Emplois aidés		10 817						10 817
Collectivités territoriales			1 265 521						1 265 521
	Titulaires	72	933 711						933 711
	Non-titulaires		276 652						276 652
	Emplois aidés		55 158						55 158
Établissements publics administratifs et autres organismes soumis au droit administratif			1 608 186	60 394	17 872	105 793		2 610	1 794 855
	Titulaires	73 à 75	1 081 099	1 305	863	74 443		0	1 157 710
	Non-titulaires		471 638	58 185	16 814	27 935		2 420	576 992
	Emplois aidés (1)		55 449	904	195	3 415		190	60 153
Personnes morales de droit public soumises au droit commercial			1 975		37 714	291 285	230 691	63 574	625 239
	Titulaires	4	655		2 770	193 733	0	7 797	204 955
	Non-titulaires		1 320		34 912	97 543	230 691	55 285	419 751
	Emplois aidés <i>dont La Poste (2)</i>		-		32	9	-	492	533
Personnes physiques, sociétés commerciales					1 926		130 536	14 574 836	14 707 298
	Titulaires	1, 2, 3, 5, 6 (hors 32)			0		0	80 564	80 564
	Non-titulaires				1 926		130 536	14 494 272	14 626 734
	Emplois aidés				-		-	-	-
Organismes privés spécialisés et groupements de droit privé					707 377			1 476 103	2 183 480
	Titulaires	8, 9			116 562			0	116 562
	Non-titulaires				582 033			1 476 103	2 058 136
	Emplois aidés <i>dont enseignants du privé sous contrat (3)</i>				8 782			-	8 782
Total général			5 145 879	60 394	764 889	397 078	361 227	16 117 123	22 846 590
	Titulaires		3 747 427	1 305	120 195	268 176	0	88 361	4 225 464
	Militaires et volontaires		339 549	0	0	0	0	0	339 549
	Non-titulaires		937 479	58 185	635 685	125 478	361 227	16 028 080	18 146 134
	Emplois aidés		121 424	904	9 009	3 424	-	682	135 443

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

Source : Insee, Drees.

Résultats provisoires

(1) dont 20 895 dans les établissements publics locaux d'enseignement.

	Total	Titulaires	Non-titulaires	Emplois aidés
(2) La Poste :	281 380	187 079	94 298	3
(3) Enseignants de l'enseignement privé sous contrat	151 316	1 214	150 102	0

	Administrations publiques 1 + 2 + 3	Effectifs de droit public 1 + 4	Fonction publique métropole et DOM	Fonction publique autres COM et étranger	Total fonction publique (4)
Total	5 971 162	5 542 957	5 249 146	55 526	5 304 672
dont titulaires et militaires	4 208 476	4 355 152	4 160 764	37 881	4 198 645
dont titulaires+militaires+non titulaires	5 839 825	5 418 109	5 124 416	55 465	5 179 881
dont emplois aidés	131 337	124 848	124 730	61	124 791

(4) Total des effectifs de droit public des ministères, des collectivités territoriales et des Epa, hors cercles et foyers des armées (551 personnes comptabilisées dans la case 3-4 mais hors champ fonction publique, dont 109 emplois aidés).

2.1 Thème - Emploi public

2.1.1 Effectif des trois fonctions publiques

T 2.1-4 : Évolution des effectifs salariés entre le 31 décembre 2004 et le 31 décembre 2005

Statut juridique de l'employeur	Intitulé	Codification SIRENE	Administrations publiques Services non marchands			Hors administrations publiques Services marchands			Total
			Statut de recrutement de droit commun de l'agent			Statut de recrutement de droit commun de l'agent			
			Droit public 1	Droit public particulier 2	Droit privé 3	Droit public 4	Droit privé à statut 5	Droit privé 6	
Administration de l'État (Ministères)									
	Effectif 2005		2 270 197					2 270 197	
	Effectif 2004	71	2 286 790					2 286 790	
	Évolution 2005 / 2004		-0,7%					-0,7%	
	Évolution 2005 / 2004 hors aidés		-0,7%					-0,7%	
Collectivités territoriales									
	Effectif 2005		1 265 521					1 265 521	
	Effectif 2004	72	1 253 137					1 253 137	
	Évolution 2005 / 2004		1,0%					1,0%	
	Évolution 2005 / 2004 hors aidés		1,8%					1,8%	
Établissements publics administratifs									
	Effectif 2005	73 à 75	1 608 186	60 394	17 872	105 793	2 610	1 794 855	
	Effectif 2004		1 568 387	61 609	17 530	102 901	2 859	1 753 286	
	Évolution 2005 / 2004		2,5%	-2,0%	2,0%	2,6%	-8,7%	2,4%	
	Évolution 2005 / 2004 hors aidés		3,5%	-1,4%	2,1%	4,0%	-10,6%	3,3%	
Personnes morales de droit public soumises au droit commercial									
	Effectif 2005	4	1 975		37 714	291 285	230 691	625 239	
	Effectif 2004		1 976		39 339	288 645	368 349	760 801	
	Évolution 2005 / 2004		-0,1%		-4,1%	0,9%	-37,4%	1,7%	
	Évolution 2005 / 2004 hors aidés		-0,1%		-4,1%	0,9%	-37,4%	2,1%	
Personnes physiques, sociétés commerciale									
	Effectif 2005	1, 2, 3, 5, 6 (hors 32)			1 926		130 536	14 574 836	
	Effectif 2004				1 343		0	14 398 585	
	Évolution 2005 / 2004				43,4%		n.s.	1,2%	
Organismes privés spécialisés et groupements de droit privé									
	Effectif 2005	8, 9			707 377		1 476 103	2 183 480	
	Effectif 2004				733 469		1 461 938	2 195 407	
	Évolution 2005 / 2004				-3,6%		1,0%	-0,5%	
	Évolution 2005 / 2004 hors aidés				-3,3%		1,0%	-0,5%	
Total général									
	Effectif 2005		5 145 879	60 394	764 889	397 078	361 227	16 117 123	
	Effectif 2004		5 110 290	61 609	791 681	391 546	368 349	15 925 876	
	Évolution 2005 / 2004		0,7%	-2,0%	-3,4%	1,4%	-1,9%	1,2%	
	Évolution 2005 / 2004 hors aidés		1,2%	-1,4%	-3,2%	1,7%	-1,9%	1,0%	

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

Source : Insee, Drees.

Résultats provisoires.

Fonction publique (1)	
Effectif 2005	5 249 697
Effectif 2004	5 211 215
Évolution 2005 / 2004	0,7%
Évolution 2005 / 2004 hors aidés	1,2%

(1) Total des effectifs de droit public des ministères, des collectivités territoriales et des Epa.

T 2.1-5 : Effectifs de la fonction publique de l'État, territoriale et hospitalière au 31-12-2005

	2005		Évolution 2004-2005 en %	
	Personnes physiques	ETP	Personnes physiques	ETP
Ministères, y compris volontaires militaires	2 302 697	2 207 558	-0,7	-0,5
Epa nationaux (1)	240 308	209 840	7,6	8,2
Total Fonction publique de l'État	2 543 005	2 417 398	0,0	0,2
Collectivités locales <i>stricto sensu</i>	1 210 622	1 099 448	1,8	1,9
Epa locaux	402 599	363 440	4,5	4,9
Total Fonction publique territoriale	1 613 221	1 462 889	2,5	2,7
Hôpitaux publics	960 549	886 571	1,9	2,1
Établissements d'hébergement pour personnes âgées	63 106	57 078	6,5	6,6
Total Fonction publique hospitalière	1 023 655	943 649	2,2	2,4
Total FPE+FPT+FPH	5 179 881	4 823 936	1,2	1,3
dont agents civils	4 829 002	4 473 057	1,2	1,4

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

Sources : Insee, Drees, DHOS.

Champ : Hors bénéficiaires d'emplois aidés ; voir T 2.1-10.

Note : Il convient d'apprécier avec prudence les effectifs des EPA nationaux : la source en est les DADS dont la qualité du renseignement sur les non-titulaires est fragile.

Emplois principaux.

FPE : métropole, Dom, autres COM, étranger.

FPT : métropole, Dom et St Pierre et Miquelon.

FPH : métropole et Dom ; y compris internes et résidents, non-titulaires sur crédits de remplacement. Non compris praticiens hospitalo-universitaires (recensés avec les effectifs de la FPE) et médecins libéraux.

- (1) Y compris les établissements publics à caractère scientifique ou technologique (EPST) et les établissements à caractère scientifique, culturel ou professionnel (EPSCP), catégories particulières d'établissements à caractère administratif (Epa). Hors Epa de droit privé, Gip et autres organismes de droit public non qualifiés d'établissements publics.

2.1 Thème - Emploi public

2.1.1 Effectif des trois fonctions publiques

T 2.1-6 : Effectifs de la fonction publique de l'État, territoriale et hospitalière par statut au 31-12-2005

	Ministères et collectivités territoriales	Epa à recrutement de droit public (1)	Total	%	
Fonction publique de l'État (FPE)	Titulaires	1 750 225	85 657	1 835 882	72,2
	Non-titulaires	150 764	153 719	304 483	12,0
	Ouvriers d'État	50 861	900	51 761	2,0
	Militaires et volontaires militaires	350 847	32	350 879	13,8
	Total FPE	2 302 697	240 308	2 543 005	100,0
Fonction publique territoriale (FPT)	Titulaires	933 917	298 234	1 232 151	76,4
	Non-titulaires	225 931	99 142	325 073	20,2
	Assistantes maternelles	50 774	5 223	55 997	3,5
	Total FPT	1 210 622	402 599	1 613 221	100,0
Fonction publique hospitalière (FPH)	Titulaires		779 733	779 733	76,2
	Non-titulaires		136 862	136 862	13,4
	Médecins		107 060	107 060	10,5
	Total FPH		1 023 655	1 023 655	100,0
FPE + FPT + FPH	Titulaires et militaires	3 034 989	1 163 656	4 198 645	81,1
	Non-titulaires	376 695	389 723	766 418	14,8
	Ouvriers d'État	50 861	900	51 761	1,0
	Assistantes maternelles	50 774	5 223	55 997	1,1
	Médecins	0	107 060	107 060	2,1
	Total	3 513 319	1 666 562	5 179 881	100,0
	dont agents civils	3 162 472	1 666 530	4 829 002	

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

Sources : Insee, Drees, DHOS.

Résultats provisoires.

Champ : Hors bénéficiaires d'emplois aidés ; voir T 2.1-10.

Note : Il convient d'apprécier avec prudence les effectifs des EPA nationaux : la source en est les DADS dont la qualité du renseignement sur les non-titulaires est fragile.

Emplois principaux.

FPE : métropole, Dom, autres COM, étranger.

FPT : métropole, Dom et St Pierre et Miquelon.

FPH : métropole et Dom ; y compris internes et résidents, non-titulaires sur crédits de remplacement. Non compris praticiens hospitalo-universitaires (recensés avec les effectifs de la FPE) et médecins libéraux.

(1) Y compris les établissements publics à caractère scientifique ou technologique (EPST) et les établissements à caractère scientifique, culturel ou professionnel (EPSCP), catégories particulières d'établissements à caractère administratif (Epa).

Effectif des trois fonctions publiques 2.1.1

T 2.1-7 : Effectifs en équivalents temps plein de la fonction publique de l'État, territoriale et hospitalière par statut au 31-12-2005

		Ministères et collectivités territoriales	Epa à recrutement de droit public (1)	Total	%
Fonction publique de l'État (FPE)	Titulaires	1 684 606	83 766	1 768 373	73,2
	Non-titulaires	122 638	125 174	247 812	10,3
	Ouvriers d'État	49 467	867	50 335	2,1
	Militaires et volontaires militaires	350 847	32	350 879	14,5
	Total FPE	2 207 558	209 840	2 417 398	100,0
Fonction publique territoriale (FPT)	Titulaires	877 131	280 868	1 157 999	79,2
	Non-titulaires	172 132	77 523	249 655	17,1
	Assistantes maternelles	50 186	5 050	55 235	3,8
	Total FPT	1 099 448	363 440	1 462 889	100,0
Fonction publique hospitalière (FPH)	Titulaires		741 070	741 070	78,5
	Non-titulaires		124 558	124 558	13,2
	Médecins		78 022	78 022	8,3
	Total FPH		943 649	943 649	100,0
FPE + FPT + FPH	Titulaires et militaires	2 912 584	1 105 736	4 018 320	83,3
	Non-titulaires	294 769	327 255	622 024	12,9
	Ouvriers d'État	49 467	867	50 335	1,0
	Assistantes maternelles	50 186	5 050	55 235	1,1
	Médecins	0	78 022	78 022	1,6
	Total	3 307 006	1 516 930	4 823 936	100,0
	dont agents civils	2 956 159	1 516 898	4 473 057	

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

Sources : Insee, Drees, DHOS.

Résultats provisoires.

Champ : Hors bénéficiaires d'emplois aidés ; voir T 2.1-10.

Note : Il convient d'apprécier avec prudence les effectifs des EPA nationaux : la source en est les DADS dont la qualité du renseignement sur les non-titulaires est fragile.

Emplois principaux.

FPE : métropole, Dom, autres COM, étranger.

FPT : métropole, Dom et St Pierre et Miquelon.

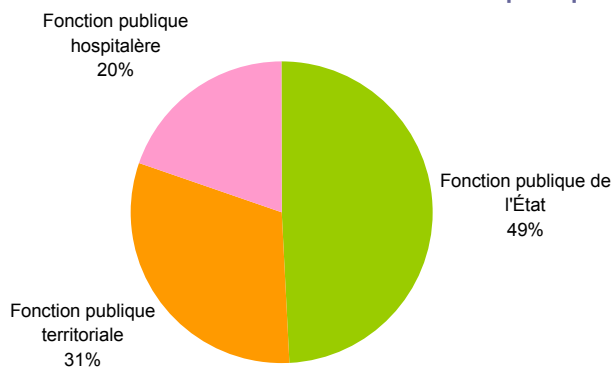
FPH : métropole et Dom ; y compris internes et résidents, non-titulaires sur crédits de remplacement. Non compris praticiens hospitalo-universitaires (recensés avec les effectifs de la FPE) et médecins libéraux.

(1) Y compris les établissements publics à caractère scientifique ou technologique (EPST) et les établissements à caractère scientifique, culturel ou professionnel (EPSCP), catégories particulières d'établissements à caractère administratif (Epa).

2.1 Thème - Emploi public

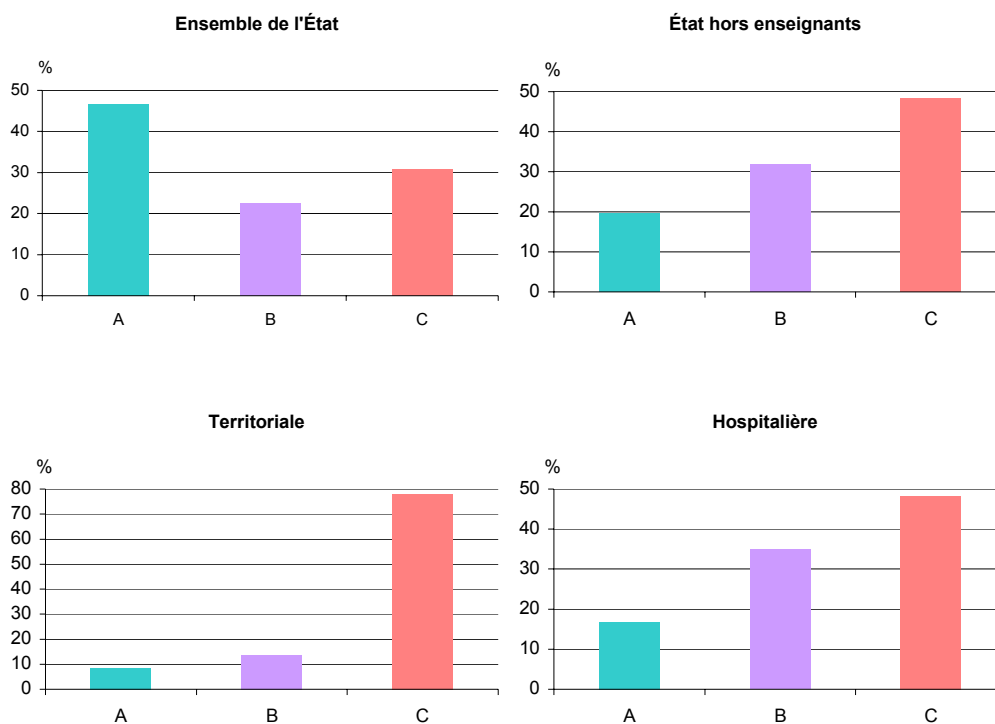
2.1.1 Effectif des trois fonctions publiques

Graphique 2.1-2 : Répartition des effectifs entre les trois fonctions publiques



DGAFP, bureau des statistiques, des études et de l'évaluation.
Sources : Insee, Drees, DHOS.

Graphique 2.1-3 : Répartition par catégorie hiérarchique dans chacune des trois fonctions publiques



DGAFP, bureau des statistiques, des études et de l'évaluation.
Sources : Insee, Drees, DHOS.

Effectif des trois fonctions publiques 2.1.1

T 2.1-8 : Répartition par statut et catégorie hiérarchique (1) des effectifs des trois fonctions publiques au 31-12-2005

	Catégorie A en %	Catégorie B en %	Catégorie C en %	Total
Fonction publique de l'État (ministères et Epa)				
Titulaires	56,0	14,1	29,9	1 835 882
Non-titulaires	36,0	39,5	24,5	304 483
Ouvriers d'État	0,1	11,8	88,2	51 761
Total agents civils	52,2	17,2	30,6	2 192 126
<i>dont enseignants</i>	94,0	6,0	0,0	906 329
<i>dont non-enseignants</i>	21,8	25,4	52,8	1 285 797
Militaires et volontaires militaires	11,9	55,0	33,1	350 879
Total FPE	46,6	22,5	30,9	2 543 005
Fonction publique territoriale (2)				
Titulaires	7,8	14,0	78,2	1 232 151
Non-titulaires	12,0	15,0	72,9	325 073
Assistants maternelles	0,0	0,0	100,0	55 997
Total FPT	8,4	13,7	77,9	1 613 221
Fonction publique hospitalière				
Titulaires	5,7	41,9	52,4	779 733
Non-titulaires	8,7	23,6	67,7	136 862
Médecins	100,0	0,0	0,0	107 060
Total FPH	16,8	34,9	48,4	1 023 655
FPE + FPT + FPH				
Titulaires	30,8	19,4	49,9	3 847 766
Non-titulaires	20,6	25,7	53,7	766 418
Ouvriers d'État	0,1	11,8	88,2	51 761
Assistants maternelles	0,0	0,0	100,0	55 997
Médecins	100,0	0,0	0,0	107 060
Total agents civils	30,1	19,6	50,3	4 829 002
<i>dont enseignants</i>	94,0	6,0	0,0	906 329
<i>dont non-enseignants</i>	21,8	25,4	52,8	1 285 797
Militaires et volontaires militaires	11,9	55,0	33,1	350 879
Ensemble	28,8	22,0	49,1	5 179 881

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

Sources : Insee, Drees, DHOS.

Résultats provisoires.

Champ : Hors bénéficiaires d'emplois aidés ; voir T 2.1-10.

Emplois principaux.

Enseignants : y compris élèves enseignants ; hors chercheurs, directeurs d'établissement, inspecteurs, personnels d'orientation et de surveillance.

(1) Les réformes statutaires concernant les corps en service actif de police et de pénitentiaire ne sont ici pas prises en compte.

(2) Répartition par catégories de tous les emplois, principaux et secondaires, appliquée aux emplois principaux.

2.1 Thème - Emploi public

2.1.1 Effectif des trois fonctions publiques

T 2.1-9 : Pourcentage de femmes par statut et catégorie hiérarchique (1) dans la fonction publique de l'État, territoriale et hospitalière au 31-12-2005

	A	B	C	Total	Total hors enseignants	
Fonction publique de l'État (FPE)	Titulaires	59,1	61,9	52,6	57,6	51,8
	Non-titulaires	46,8	66,2	68,2	59,3	60,4
	Ouvriers d'État	37,8	8,1	15,2	14,3	14,3
	Total agents civils	58,0	62,2	51,6	56,8	52,0
	Total agents civils hors enseignants	43,7	59,6	51,6	52,0	-
	Militaires et volontaires militaires	9,2	12,3	17,5	13,7	13,7
	Total	56,3	45,2	46,5	50,8	43,8
Fonction publique territoriale (FPT) (2)	Titulaires	59,2	62,5	56,0	57,2	57,2
	Non-titulaires	48,6	53,8	74,8	68,5	68,5
	Total hors assistantes maternelles	56,1	60,5	59,7	59,5	59,5
	Assistants maternelles	-	-	96,9	96,9	96,9
	Total	56,1	60,5	61,4	60,8	60,8
Fonction publique hospitalière (FPH)	Titulaires	79,7	86,9	73,6	79,9	79,9
	Non-titulaires	75,3	82,1	79,3	79,6	79,6
	Total hors médecins	78,8	86,5	74,6	79,8	79,8
	Médecins	39,7	-	-	39,7	39,7
	Total	52,4	86,5	74,6	75,6	75,6
FPE + FPT + FPH	Titulaires	59,8	72,3	58,6	62,0	61,4
	Non-titulaires	49,3	65,3	74,6	66,8	67,7
	Total agents civils	57,2	70,5	61,2	62,1	61,8
	Total agents civils hors enseignants	49,1	70,1	61,2	61,8	-
	Total	55,9	60,5	59,2	58,9	57,9

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

Sources : Insee, Drees, DHOS, DGCL.

Champ : Hors bénéficiaires d'emplois aidés ; voir T 2.1-10.

Emplois principaux.

(1) Les réformes statutaires concernant les corps en service actif de police et de pénitentiaire ne sont ici pas prises en compte.

(2) Pour la FPT, les taux de féminisation par statut sont issus de l'exploitation des bilans sociaux de 2001.

Graphique 2.1-4 : Part de femmes titulaires ou non-titulaires dans les trois fonctions publiques



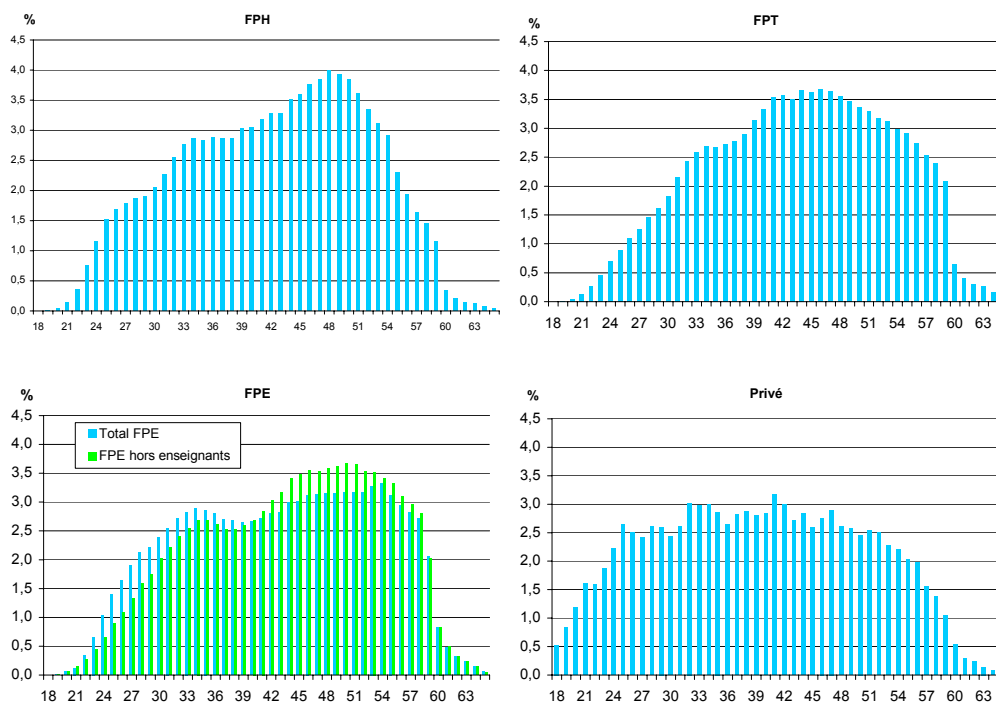
DGAFP, bureau des statistiques, des études et de l'évaluation.
Sources : Insee, Drees.

Champ : Hors bénéficiaires d'emplois aidés.
Emplois principaux.

2.1 Thème - Emploi public

2.1.1 Effectif des trois fonctions publiques

Graphique 2.1-5 : Pyramides des âges de la fonction publique et du secteur privé



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

Sources : Insee, exploitation des fichiers de paie et enquête sur l'emploi, CNRACL.

Champ :

FPE : titulaires civils des ministères civils au 31 décembre 2005, hors emplois aidés.

FPT et FPH : titulaires affiliés à la CNRACL au 31 décembre 2005.

Privé : salariés des entreprises privées en mars 2005, hors apprentis, intérim, stagiaires et emplois aidés.

Effectif des trois fonctions publiques 2.1.1

T 2.1-10 : Bénéficiaires d'emplois aidés au 31-12-2005 et au 31-12-2006

	Effectifs au 31 décembre 2005			Effectifs au 31 décembre 2006 (provisoires)		
	CES, CEC, CAE, CAV	Emplois jeunes	Total bénéficiaires d'emplois aidés	CEC, CAE, CAV	Emplois jeunes	Total bénéficiaires d'emplois aidés
Police nationale (1)		10 500	10 500		11 600	11 600
Justice (1)		400	400			
Collectivités territoriales (hors associations) (2)	49 000	9 300	58 300	56 300	4 200	60 500
Epa nationaux ou locaux (2) (3)	10 400	1 600	12 000	15 600	700	16 300
Epic nationaux ou locaux (3)	400	300	700	100	100	200
Établissements publics d'enseignement (4)	40 000	8 700	48 700	70 000	4 100	74 100
Établissements publics de santé (5)	21 700	1 100	22 800	26 200	400	26 600
Ensemble de la fonction publique	121 500	31 900	153 400	168 200	21 100	189 300
Associations, mutuelles, autres	92 300	39 600	131 900	115 500	20 500	136 000
Total secteur non marchand	213 800	71 500	285 300	283 700	41 600	325 300

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

Sources : Dares, ministère de l'Éducation nationale, ministère de l'Intérieur, ministère de la Justice, Insee.

La loi n° 2005-32 du 18 janvier 2005 de programmation pour la cohésion sociale a abrogé les dispositions relatives aux contrats emploi solidarité (CES) et aux contrats emploi consolidé (CEC) et a institué les contrats d'aide à l'emploi (CAE) et les contrats d'avenir (CAV).

- (1) 2005 : source fichier de paie Insee ; 2006 : source ministère.
- (2) Une forte proportion de bénéficiaires d'emplois aidés des Epa locaux est déclarée en collectivités territoriales.
- (3) En 2006, la Dares ne ventile pas les CAE et les CAV des établissements publics entre ceux des Epa et ceux des Epic. Ils ont tous été imputés aux Epa. La répartition des CEC entre Epa et Epic reste disponible.
- (4) Parmi les 4 100 emplois jeunes des établissements d'enseignement fin 2006, on compte 3 500 aides éducateurs dans l'enseignement public du ministère de l'éducation nationale, 400 aides éducateurs dans l'enseignement privé de ce même ministère et 140 emplois jeunes dans des établissements relevant d'autres ministères (agriculture notamment) ou dans des universités.
- (5) Y compris les hôpitaux privés participant au service public hospitalier.

Définitions et méthodes

Sont définis comme agents des établissements publics nationaux les agents rémunérés sur le budget propre de ces établissements. Dans certains cas, le budget de l'établissement public ne rémunère qu'une très faible partie des agents, pour des prestations ponctuelles, des vacances ... C'est le cas de la plupart des établissements publics d'enseignement supérieur, des universités et des établissements d'enseignement secondaire relevant du ministère de l'éducation ou de l'agriculture. Les personnels statutaires, enseignants ou administratifs, rémunérés sur le budget de l'État, figurent, en revanche, au tableau des effectifs des ministères.

Les personnels statutaires enseignants et administratifs des établissements publics locaux d'enseignement (EPL)

secondaires relevant du ministère de l'Éducation nationale et ceux des lycées d'enseignement technique agricole étant comptés en agents de l'État (des ministères), les agents non-titulaires rémunérés sur le budget propre de ces EPLE figurent, par symétrie, parmi les effectifs des établissements publics nationaux et non locaux. Ainsi, que l'imputation de la rémunération soit au budget de l'État ou au budget des EPLE, les personnels figurent tous parmi ceux de la fonction publique de l'État. Les « assistants d'éducation », contractuels de droit public recrutés par les EPLE depuis la mise en place de ce nouveau dispositif d'aide à l'emploi en 2003, en font partie.

Pour plus d'informations

- ☞ « L'emploi dans les trois fonctions publiques : 1994-2005 », A. Baëhr, A. Brenot-Ouldali et E. Clément, vue d'ensemble n°1 de ce rapport, Faits et chiffres 2007.
- ☞ Loi n° 2003-400 du 30 avril 2003 relative aux assistants d'éducation.

2.1 Thème - Emploi public

2.1.2 Fonction publique de l'État

T 2.1-11 : Effectifs de la fonction publique de l'État au 31-12-2005

	Rappel 2004	2005		
	Effectifs au 31/12/2004	Effectifs au 31/12/2005	% de femmes	% de titulaires et militaires
Ministères civils	1 878 113	1 848 112	57,7	91,7
Défense	423 236	437 366	17,9	88,9
Volontaires militaires	18 464	17 219	32,9	100,0
Tous ministères	2 319 813	2 302 697	50,2	91,2
Epa nationaux à recrutement de droit public (1)	223 299	240 308	56,5	35,7
Total FPE yc volontaires militaires	2 543 112	2 543 005	51,0	86,0

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

Source : Insee, exploitation des fichiers de paie.

Champ : Hors bénéficiaires d'emplois aidés. Emplois principaux.

(1) Y compris les établissements publics à caractère scientifique ou technologique (EPST) et les établissements à caractère scientifique, culturel ou professionnel (EPSCP), catégories particulières d'établissements à caractère administratif (Epa).

T 2.1-12 : Répartition des effectifs des ministères entre les services déconcentrés et les administrations centrales, au 31 décembre 2005

	Effectifs 2005	% en administrations centrales
Ministères	2 302 697	2,1

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

Source : Insee, exploitation des fichiers de paie.

Champ : Hors emplois aidés. Emplois principaux.

T 2.1-13 : Répartition par statut et catégorie hiérarchique (1) des effectifs de la fonction publique de l'État au 31-12-2005

Statut	Rappel 2004		2005			
	Effectifs au 31/12/2004	Effectifs au 31/12/2005	%			
			Cat. A	Cat. B	Cat. C	
Ministères	Titulaires	1 750 827	1 750 225	56,2	13,8	30,0
	Non-titulaires	164 374	150 764	44,8	28,5	26,7
	Ouvriers d'État	55 619	50 861	0,1	11,9	88,0
	Total agents civils	1 970 820	1 951 850	53,9	14,8	31,3
	Militaires hors volontaires	330 529	333 628	12,5	57,8	29,6
	Volontaires militaires	18 464	17 219	0,0	0,0	100,0
	Total	2 319 813	2 302 697	47,5	21,0	31,6
Epa nationaux à recrutement de droit public (2)	Titulaires	84 387	85 657	52,9	20,1	27,0
	Non-titulaires	137 853	153 719	27,6	50,1	22,3
	Ouvriers d'État	1 021	900	0,0	4,3	95,7
	Total agents civils	223 261	240 276	37,2	38,4	24,4
	Militaires	38	32	96,9	3,1	0,0
	Total (3)	223 299	240 308	37,2	38,4	24,4
Total FPE	Titulaires	1 835 214	1 835 882	56,0	14,1	29,9
	Non-titulaires	302 227	304 483	36,0	39,5	24,5
	Ouvriers d'État	56 640	51 761	0,1	11,8	88,2
	Total agents civils	2 194 081	2 192 126	52,2	17,2	30,6
	Militaires	330 567	333 660	12,6	57,8	29,6
	Volontaires militaires	18 464	17 219	0,0	0,0	100,0
Total	2 543 112	2 543 005	46,5	22,5	30,9	

DGAFP, bureau des statistiques, des études et de l'évaluation.
Source : Insee, exploitation des fichiers de paie.

Champ : Hors bénéficiaires d'emplois aidés . Emplois principaux.

- (1) Les réformes statutaires concernant les corps en service actif de police et de pénitentiaire ne sont ici pas prises en compte.
- (2) Hors agents payés par l'État, notamment dans les établissements supérieurs d'enseignement (universités par exemple), y compris les agents des établissements publics locaux d'enseignement (EPL) de l'Éducation nationale et les EPL de l'Enseignement agricole recrutés sur ressources propres, y compris les élèves fonctionnaires rémunérés durant leur formation (Ira, Ena, École nationale de la magistrature, ...).
- (3) Pas de volontaires militaires dans les Epa.

2.1 Thème - Emploi public

2.1.2 Fonction publique de l'État

T 2.1-14 : Répartition par statut et catégorie hiérarchique (1) des effectifs en équivalents temps plein de la fonction publique de l'État au 31-12-2005

	Statut	Rappel 2004	2005			
		Effectifs au 31/12/2004	Effectifs au 31/12/2005	%		
				Cat. A	Cat. B	Cat. C
Ministères	Titulaires	1 684 425	1 684 606	56,4	13,6	29,9
	Non-titulaires	131 906	122 638	45,4	28,7	25,9
	Ouvriers d'État	54 125	49 467	0,1	11,8	88,1
	Total agents civils	1 870 455	1 856 711	54,2	14,5	31,3
	Militaires hors volontaires	330 529	333 628	12,5	57,8	29,6
	Volontaires militaires	18 464	17 219	0,0	0,0	100,0
	Total	2 219 448	2 207 558	47,5	21,0	31,6
Epa nationaux à recrutement de droit public (2)	Titulaires	82 567	83 766	53,5	20,0	26,5
	Non-titulaires	110 417	125 174	27,4	51,8	20,8
	Ouvriers d'État	951	867	0,0	4,4	95,6
	Total agents civils	193 935	209 808	38,3	38,1	23,6
	Militaires	38	32	96,9	3,1	0,0
	Total (3)	193 973	209 840	38,3	38,1	23,6
Total FPE	Titulaires	1 766 991	1 768 373	56,3	14,0	29,8
	Non-titulaires	242 323	247 812	36,2	40,4	23,3
	Ouvriers d'État	55 077	50 335	0,1	11,7	88,2
	Total agents civils	2 064 391	2 066 519	52,7	16,8	30,5
	Militaires	330 567	333 660	12,6	57,8	29,6
	Volontaires militaires	18 464	17 219	0,0	0,0	100,0
	Total	2 413 422	2 417 398	46,7	22,4	30,9

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

Source : Insee, exploitation des fichiers de paie.

Champ : Hors bénéficiaires d'emplois aidés. Emplois principaux.

- (1) Les réformes statutaires concernant les corps en service actif de police et de pénitentiaire ne sont ici pas prises en compte.
 (2) Hors agents payés par l'État, notamment dans les établissements supérieurs d'enseignement (universités par exemple), y compris les agents des établissements publics locaux d'enseignement (EPL) de l'Éducation nationale et les EPL de l'Enseignement agricole recrutés sur ressources propres, y compris les élèves fonctionnaires rémunérés durant leur formation (Ira, Ena, École nationale de la magistrature, ...).
 (3) Pas de volontaires militaires dans les Epa.

**T 2.1-15 : Pourcentage de femmes par statut et catégorie hiérarchique (1)
dans la fonction publique de l'État au 31-12-2005**

	Statut	Catégorie A	Catégorie B	Catégorie C	Total	Total hors enseignants
Ministères	Titulaires	59,9	62,3	52,2	58,0	52,0
	Non-titulaires	45,6	67,4	69,5	57,9	58,6
	Ouvriers d'État	37,8	8,1	14,9	14,1	14,1
	Total agents civils	59,1	61,8	50,5	56,8	50,9
	Total agents civils hors enseignants	43,8	58,1	50,5	50,9	-
	Militaires et volontaires militaires	9,2	12,3	17,5	13,6	13,6
	Total	57,2	41,8	45,2	50,2	41,7
Epa	Titulaires	40,9	56,9	61,0	49,5	49,2
	Non-titulaires	48,6	65,5	66,8	60,6	62,0
	Ouvriers d'État	-	5,1	28,6	27,6	27,6
	Total agents civils	44,4	63,7	63,8	56,5	57,4
	Total agents civils hors enseignants	43,4	64,1	63,8	57,4	-
	Militaires et volontaires militaires	32,3	n.s	-	34,4	34,4
	Total	44,4	63,7	63,7	56,5	57,4
FPE	Titulaires	59,1	61,9	52,6	57,6	51,8
	Non-titulaires	46,8	66,2	68,2	59,3	60,4
	Ouvriers d'État	37,8	8,1	15,2	14,3	14,3
	Total agents civils	58,0	62,2	51,6	56,8	52,0
	Total agents civils hors enseignants	43,7	59,6	51,6	52,0	-
	Militaires et volontaires militaires	9,2	12,3	17,5	13,7	13,7
	Total	56,3	45,2	46,5	50,8	43,8

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

Source : Insee, exploitation des fichiers de paie.

Champ : hors bénéficiaires d'emplois aidés (CES, CEC, emplois-jeunes). Emplois principaux.

Enseignants : y compris élèves enseignants ; hors chercheurs, directeurs d'établissement, inspecteurs, personnels d'orientation et de surveillance.

(1) Les réformes statutaires concernant les corps en service actif de police et de pénitentiaire ne sont ici pas prises en compte.

2.1 Thème - Emploi public

2.1.2 Fonction publique de l'État

T 2.1-16 : Répartition des effectifs de la fonction publique de l'État entre ministères et établissements publics à caractère administratif au 31-12-2005

Ministère de tutelle	Effectifs Totaux (ministère + Epa)	Effectifs Epa	Dont non- titulaires des Epa	Part des effectifs dans les Epa (en %)	Part des effectifs des Epa en situation dérogatoire (en %) (1)
Affaires étrangères	29 227	10 178	2 430	34,8	0,0
Affaires sociales	60 939	32 132	30 650	52,7	87,7
<i>Santé</i>	22 436	5 469	4 225	24,4	28,5
<i>Emploi</i>	38 503	26 663	26 425	69,2	99,9
Agriculture	49 576	12 656	10 132	25,5	22,0
Culture	23 001	9 139	7 083	39,7	28,8
Défense	443 061	5 695	2 060	1,3	18,9
Écologie (2)	5 013	5 013	2 386	100,0	89,1
Économie	203 010	9 561	4 383	4,7	35,0
Éducation nationale	1 337 681	144 644	90 814	10,8	0,0
<i>Enseignement scolaire</i>	1 094 574	55 726	52 057	5,1	0,0
<i>Enseignement supérieur</i>	179 958	36 357	28 912	20,2	0,0
<i>Recherche</i>	63 149	52 561	9 845	83,2	0,0
Équipement	121 036	6 619	1 782	5,5	0,0
<i>Hors Aviation civile</i>	104 664	2 998	1 188	2,9	0,0
<i>Aviation civile</i>	16 372	3 621	594	22,1	0,0
Intérieur	177 031	37	14	0,0	0,0
<i>Police nationale</i>	137 278	0	0	0,0	-
<i>Hors Police nationale</i>	39 753	37	14	0,1	0,0
Jeunesse et Sports	9 537	1 701	1 387	17,8	0,0
Justice	76 418	1 376	246	1,8	4,3
Outre-Mer	2 506	0	0	0,0	-
Services du Premier ministre	4 969	1 557	352	31,3	0,0
Total	2 543 005	240 308	153 719	9,4	20,0

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

Source : Insee, exploitation des fichiers de paie.

Champ : Hors bénéficiaires d'emplois aidés. Emplois principaux.

- (1) Epa en situation dérogatoire : Epa dans lequel le statut normal de recrutement est celui de non-titulaire, soit de droit public, soit, dans certains cas, de droit privé. La dérogation au principe selon lequel les emplois doivent être pourvus par des titulaires concerne, selon les cas tous les emplois de l'Epa (Ex : ANPE) ou certains emplois (Ex : emplois de personnel ouvrier des Crous).
- (2) Les agents du ministère de l'Écologie sont comptés avec ceux de l'Équipement. Cette ligne ne comporte donc que les agents des Epa sous tutelle de l'Écologie.

T 2.1-17 : Effectifs des établissements publics à caractère administratif au 31-12-2005 par catégorie (1)

	Statut	A	B	C	Indéterminée	Total	% de femmes
Epa nationaux à recrutement de droit public (2)	Titulaires	45 327	17 225	23 105	0	85 657	49,5
	Non-titulaires	38 006	68 895	30 692	16 126	153 719	60,6
	Ouvrier d'État	0	39	861	0	900	27,6
	Militaires	31	1	0	0	32	34,4
	Total	83 364	86 160	54 658	16 126	240 308	56,5
	% de femmes	44,4	63,7	63,8	56,1	56,5	-
Epa nationaux à recrutement de droit privé (3)	Titulaires	232	201	339	0	772	71,9
	Non-titulaires	5 963	4 473	5 028	9	15 473	73,2
	Ouvrier d'État	1	1	14	0	16	37,5
	Militaires	2	0	0	0	2	n.s
	Total	6 198	4 675	5 381	9	16 263	73,1
	% de femmes	53,8	81,9	87,7	77,8	73,1	-

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

Source : Insee, exploitation des fichiers de paie.

Champ : Hors bénéficiaires d'emplois aidés. Emplois principaux.

- (1) Les réformes statutaires concernant les corps en service actif de police et de pénitentiaire ne sont ici pas prises en compte.
- (2) Hors agents payés par l'État, notamment dans les établissements supérieurs d'enseignement (universités par exemple), y compris les agents des établissements publics locaux d'enseignement (EPL) de l'Éducation nationale et les EPL de l'Enseignement agricole recrutés sur ressources propres, y compris les élèves fonctionnaires rémunérés durant leur formation (Ira, Ena, IUFM, École polytechnique, École nationale de la magistrature, ...).
- (3) Caisses nationales de sécurité sociale (Acos, CNAMTS, CNAF, CNAVTS) et Centre national d'études supérieures de la sécurité sociale.

2.1 Thème - Emploi public

2.1.2 Fonction publique de l'État

T 2.1-18 : Établissements publics nationaux à caractère administratif au 31-12-2005 (1^{ère} partie)

Ministère de tutelle (1)	Epa	Total	% de titulaires	% de femmes
Affaires étrangères	Agence pour l'enseignement français à l'étranger	9 298	79,4	56,3
	Office français de protection des réfugiés et apatrides (Ofpra)	849	43,2	66,4
	Office universitaire et culturel pour l'Algérie (Ouca)	31	3,2	9,7
Affaires sociales : emploi	Agence nationale pour l'amélioration des conditions de travail (Anact)	78	7,7	59,0
	Agence nationale pour l'emploi (ANPE)	25 575	0,6	73,8
	Centre d'études de l'emploi (CEE)	24	16,7	70,8
	Fonds de solidarité	9	66,7	55,6
Affaires sociales : Santé	Office des migrations internationales (Omi)	977	6,8	76,5
	Agence de la biomédecine (Ex Établissement français des greffes)	2	0,0	100,0
	Agence française de sécurité sanitaire des produits de santé (AFSSPS)	879	30,7	71,9
	Agence nationale d'accréditation et d'évaluation en santé (Anaes)	1 017	3,3	45,1
	Agence technique de l'information sur l'hospitalisation	41	12,2	51,2
	Caisse d'amortissement de la dette sociale	9	22,2	22,2
	Centre de sécurité sociale des travailleurs migrants	142	12,7	73,9
	Centre hospitalier national d'ophtalmologie des Quinze-Vingts	814	56,1	66,6
	École nationale de la santé publique (ENSP)	1 114	7,2	52,0
	Fonds d'action et de soutien pour l'intégration et la lutte contre les discriminations (Fasild)	302	6,0	74,2
	Institut de veille sanitaire	332	3,3	72,3
	Instituts nationaux des jeunes aveugles, des jeunes sourds	817	42,7	66,1
	Agriculture	Agence centrale des organismes d'intervention dans le secteur agricole (Ex Acofa)	135	3,7
Centre d'études du milieu et de pédagogie appliquée		7	14,3	71,4
Centre d'expérimentation pédagogique de Florac		22	59,1	50,0
Centre national de promotion rurale de Marmilhat		47	38,3	63,8
Centre national études agronomiques des régions chaudes		66	15,2	74,2
Centre national pour l'aménagement des structures des exploitations agricoles (Cnasea)		1 961	2,4	67,2
Centre régionaux de la propriété forestière (CRPF)		415	45,5	34,9
École nationale de formation agronomique de Toulouse		72	18,1	56,9
École nationale du génie rural, des eaux et forêts (Engref)		60	6,7	40,0
Écoles d'ingénieurs des travaux agricoles et assimilées		553	8,7	46,3
Écoles nationales supérieures du paysage		90	3,3	38,9
Écoles nationales vétérinaires		568	11,8	55,1
Écoles supérieures d'ingénieurs agricoles et assimilées		127	11,8	57,5
Établissement national d'enseignement sup agronomique de Dijon (Enesad)		197	17,8	41,6
Fonds de financement des prestations sociales agricoles (Ex Bapsa)		1	100,0	0,0
Institut national agronomique de Paris-Grignon		431	6,5	53,4
Institut national de formation des personnels du ministère de l'Agriculture		30	0,0	33,3
Institut national des appellations d'origine (Inao)		271	1,8	59,4
Inventaire forestier national		39	17,9	38,5
Les haras nationaux		647	84,4	24,0
Lycées d'enseignement technique agricole	6 917	21,2	56,3	

**T 2.1-18 : Établissements publics nationaux à caractère administratif
au 31-12-2005 (2^{ème} partie)**

Ministère de tutelle (1)	Epa	Total	% de titulaires	% de femmes
Culture	Académie de France à Rome	7	14,3	28,6
	Bibliothèque nationale de France (BNF)	898	25,1	54,3
	Centre des monuments nationaux	896	3,5	68,4
	Centre national d'art et de culture Georges Pompidou (CNAC) yc Bibliothèque publique d'information (BPI)	1 240	16,1	51,4
	Centre national de la cinématographie française (CNC)	504	11,9	95,2
	Centre national des arts plastiques (CNAP) et École nationale supérieure de création industrielle	111	5,4	52,3
	Centre national du livre	200	6,0	51,5
	Conservatoires nationaux supérieurs de musique et de danse et École nationale supérieure des arts et techniques du théâtre	614	26,7	40,7
	École nationale du patrimoine	120	2,5	63,3
	École nationale supérieure des arts décoratifs	237	1,7	41,8
	École nationale supérieure des beaux-arts	51	2,0	37,3
	Écoles d'architecture	990	1,7	39,2
	Écoles nationales supérieures des beaux-arts (hors Paris)	15	0,0	26,7
	Établissement public de maîtrise d'ouvrages des travaux culturels	69	20,3	62,3
	Établissement public du musée du Louvre	2 252	52,9	55,8
	Établissement public du musée du quai Branly	429	16,1	68,1
	Établissement public du musée et du domaine national de Versailles	330	4,5	56,4
Institut national d'histoire de l'art	78	0,0	80,8	
Musées Henner, Moreau, Rodin	98	43,9	61,2	
Défense	Caisse nationale militaire de sécurité sociale (CNMSS)	1 514	81,6	66,3
	École polytechnique	851	53,5	40,0
	Écoles nationales supérieures d'ingénieurs du ministère de la Défense	1 136	20,2	29,9
	Établissement de communication et de production audiovisuelle de la Défense	7	14,3	85,7
	Institution nationale des invalides	427	75,9	63,7
	Musée de la marine	102	11,8	59,8
	Musée de l'air et de l'espace	99	1,0	27,3
	Musée de l'armée	123	39,8	43,9
Office national des anciens combattants et victimes de guerre (ONACVG)	1 436	78,7	65,9	
Écologie	Agences de l'eau	1 903	15,9	52,2
	Conseil supérieur de la pêche	745	79,7	15,4
	Conservatoire de l'espace littoral et des rivages lacustres	93	34,4	62,4
	Institut français de l'environnement (Ifen), service à compétence nationale à partir de 2004	1	0,0	0,0
	Office national de la chasse (ONC)	1 778	74,6	18,2
Parcs nationaux	493	75,5	35,7	
Économie	Agence nationale des fréquences	309	57,9	34,3
	Agence nationale pour l'indemnisation des français d'Outre-Mer (Anifom)	53	79,2	60,4
	Autorité de contrôle des assurances et des mutuelles (2)	74	60,8	68,9
	Autorité des marchés financiers (Autorité indépendante, ex Commission des opérations de bourse) (2)	363	28,7	52,9
	Caisse des dépôts et consignations (CDC) et autres EPN du groupe CDC	6 051	74,5	62,8
	Écoles nationales supérieures des mines (Paris, St Etienne)	399	3,3	31,3
	Écoles nationales supérieures des techniques industrielles et des mines (Albi, Alès, Douai, Nantes)	274	0,7	40,9
	Fonds national de promotion et de communication de l'artisanat et Fonds de répartition des ressources affectées aux fonds d'assurance-formation	1	0,0	100,0
	Groupe des écoles des télécommunications (Paris, Brest, Evry)	1 259	18,1	42,3
	Institut national de la propriété industrielle (INPI)	766	7,6	61,1
Masse des douanes	12	0,0	58,3	

2.1 Thème - Emploi public

2.1.2 Fonction publique de l'État

T 2.1-18 : Établissements publics nationaux à caractère administratif au 31-12-2005 (3^{ème} partie)

Ministère de tutelle (1)	Epa	Total	% de titulaires	% de femmes
Enseignement scolaire	Centre d'études et de recherches sur les qualifications	141	78,7	63,1
	Centre national de documentation pédagogique (CNDP) et Centres régionaux de documentation pédagogique	2 229	66,6	56,4
	Centre national d'enseignement à distance (Cned)	1 476	63,5	68,0
	Établissements d'enseignement du second degré	50 699	0,3	64,4
	Institut national de la recherche pédagogique (INRP) et centre intern. d'études pédagogique (Ciep)	588	53,6	59,9
	Office national d'information sur les enseignements et les professions (Onisep)	593	72,3	73,7
Enseignement supérieur	Académie des sciences d'Outre-Mer	7	14,3	71,4
	Bibliothèque nationale et universitaire de Strasbourg	34	0,0	47,1
	Centre national des oeuvres universitaires et scolaires (Cnous)	160	43,8	53,1
	Centre technique du livre de l'enseignement supérieur	1	0,0	100,0
	Centres régionaux des oeuvres universitaires et scolaires (Crous)	12 997	26,7	60,9
	Chancelleries d'université	25	8,0	64,0
	Collège de France	78	3,8	62,8
	Conservatoire national des arts et métiers (Cnam)	959	0,0	37,2
	École nationale des chartes	40	0,0	52,5
	École nationale supérieure des arts et métiers	165	12,1	37,0
	École nationale supérieure des sciences de l'information et des bibliothèques	84	17,9	66,7
	École pratique des hautes études	179	6,7	60,9
	Écoles d'ingénieurs et assimilées	1 021	3,1	38,7
	Écoles normales supérieures (ENS) (Cachan, lettres et des sciences humaines, Lyon, Ulm)	282	3,5	51,8
	Grands établissements à l'étranger (Athènes, Extrême Orient, Archéo. Orient., Rome, Velazquez)	305	45,6	40,7
	Institut de France	307	12,7	51,5
	Institut national des langues et des civilisations orientales (Inalco)	30	3,3	73,3
	Instituts d'études politiques (Iep)	318	8,8	67,3
	Instituts nationaux des sciences appliquées (Insa) (Lyon, Rennes, Rouen, Toulouse)	402	11,2	54,5
	Instituts nationaux polytechniques (INP) (Grenoble, Nancy, Toulouse)	761	8,3	53,4
	Instituts universitaires de formation des maîtres (IUFM)	342	11,7	77,5
	Muséum national d'histoire naturelle	346	18,5	59,5
Observatoire de Paris et Institut de physique du globe de Paris	3	0,0	33,3	
Palais de la découverte	261	59,8	48,3	
Universités, IAE	17 250	18,7	60,9	
Équipement	Agence nationale pour l'amélioration de l'habitat (Anah)	100	75,0	52,0
	Chambre nationale de la batellerie artisanale	3	33,3	100,0
	École nationale des ponts et chaussées	891	17,5	30,9
	Écoles nationales de la marine marchande (ENMM)	68	14,7	20,6
	Institut géographique national (IGN)	1 788	60,1	38,0
	Lycée d'enseignement maritime et aquacole	148	0,7	35,1
	École nationale de l'aviation civile (Enac)	452	0,4	30,5
Météo France	3 169	95,5	21,5	
Intérieur	Fondations Carnegie et Singer-Polignac	14	0,0	35,7
	Institut national d'études de la sécurité civile	23	100,0	87,0

**T 2.1-18 : Établissements publics nationaux à caractère administratif
au 31-12-2005 (4^{ème} partie)**

Ministère de tutelle (1)	Epa	Total	% de titulaires	% de femmes
Jeunesse et Sports	Centres d'éducation populaire et de sports yc Centres régionaux d'Antibes et d'Île de France	1 330	9,4	38,3
	École nationale de ski et d'alpinisme	2	0,0	100,0
	École nationale de voile	9	0,0	44,4
	École nationale d'équitation	158	65,2	20,9
	Institut national de la jeunesse et d'éducation populaire	115	67,8	61,7
	Institut national des sports et de l'éducation physique (Insep)	87	9,2	41,4
Justice	Agence de maîtrise d'ouvrage des travaux du ministère de la Justice	70	100,0	60,0
	École nationale de la magistrature (ENM)	817	90,0	70,7
	École nationale de l'administration pénitentiaire	232	85,3	52,2
	Établissement public de santé national de Fresnes	257	49,4	71,2
Recherche	Centre national de la recherche scientifique (CNRS) et Observatoire de la Côte-d'azur	28 609	83,8	40,4
	Centre national du machinisme agricole du génie rural des eaux et des forêts (Cemagref)	859	70,0	38,8
	Institut de recherche pour le développement (IRD ex Orstom)	3 624	52,7	32,6
	Institut national de la recherche agronomique (Inra)	9 756	88,0	49,6
	Institut national de la santé et de la recherche médicale (Inserm)	6 779	84,9	62,3
	Institut national de recherche en informatique et en automatisme (Inria)	1 516	57,5	36,4
	Institut national de recherche sur les transports et leur sécurité (Inrets)	585	71,1	42,9
	Institut national d'études démographiques (Ined)	208	71,6	67,3
	Laboratoire central des ponts et chaussées	625	73,8	32,2
Services du Premier ministre	École nationale d'administration (Ena)	642	77,4	45,0
	Institut des hautes études de défense nationale	12	25,0	41,7
	Instituts régionaux d'administration (Ira)	903	77,9	49,7
Total des Epa à recrutement de droit public		240 308	35,7	56,5

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

Source : Insee, exploitation des fichiers de paie.

Note : Il convient d'apprécier avec prudence les effectifs des EPA nationaux : la source en est les DADS dont la qualité du renseignement sur les non-titulaires est fragile.

Hors bénéficiaires d'emplois aidés (CES, CEC, emplois-jeunes). Emplois principaux.

Effectifs rémunérés sur le budget propre des établissements publics.

Les personnes payés par l'État exerçant dans les Epa, notamment dans les établissements d'enseignement supérieur, ne figurent pas ici mais dans les effectifs de l'État.

Y compris les agents sur ressources propres des EPLE de l'Éducation nationale et les EPLE de l'Enseignement agricole.

Y compris les élèves fonctionnaires rémunérés durant leur formation (Ira, Ena, École nationale de la magistrature ...).

Les établissements publics dont l'effectif est nul ou n'est pas connu ou ceux créés ou transformés depuis 2005 ne figurent pas dans cette liste. Inversement, ceux supprimés depuis le 01-01-2006 y figurent.

(1) Dans les cas de tutelle exercée par plusieurs ministères, c'est la tutelle jugée principale qui figure ici.

(2) Autorités indépendantes, conservées en EPA dans le fichier des EPN de l'Insee car dotées de la personnalité morale.

Définitions et méthodes

Dans la fonction publique territoriale, les agents relèvent de grades rattachés aux statuts particuliers de cinquante-neuf cadres d'emplois. Les cadres d'emplois correspondent, au regard des fonctions exercées ou des domaines de

compétences, à des « filières » : administrative, technique, culturelle, sportive, médico-sociale, police municipale, sapeurs-pompiers professionnels, animation.

Pour plus d'informations

- ☞ « L'emploi dans les trois fonctions publiques : 1994-2005 », A. Baëhr, A. Brenot-Ouldali et E. Clément, Vue d'ensemble n°1 de ce rapport, Faits et chiffres 2006-2007.
- ☞ « L'emploi dans les collectivités locales au 31 décembre 2005 », Frédérique Deschamps et Stéphanie Lemerle-Guillaumat, Insee Première, à paraître été 2007.
- ☞ « Les femmes dans les emplois de directions des grandes collectivités », CNFPT, mars 2007.
- ☞ « Bilans sociaux 2003 : synthèses thématiques », CNFPT, février 2007.

2.1 Thème - Emploi public

2.1.3 Fonction publique territoriale

T 2.1-19 : Effectifs de la fonction publique territoriale au 31-12-2005

	Rappel 2004	2005				
	Effectifs au 31/12/2004 (1)	Effectifs au 31/12/2005	% de femmes	% de titulaires	% de non-titulaires	% d'assistantes maternelles
EMPLOIS PRINCIPAUX						
Régions, départements, communes	1 189 022	1 210 622	62,3	77,1	18,7	4,2
Epa locaux	385 232	402 599	56,3	74,1	24,6	1,3
Total Fonction publique territoriale	1 574 254	1 613 221	60,8	76,4	20,2	3,5
<i>dont assistantes maternelles</i>	55 841	55 997	96,9	-	-	100,0
<i>FPT hors assistantes maternelles</i>	1 518 413	1 557 224	59,5	79,1	20,9	-
EMPLOIS SECONDAIRES (2)						
Régions, départements, communes	48 423	47 651	69,9	39,5	60,5	0,0
Epa locaux	18 921	19 506	72,8	35,2	64,8	0,0
Total emplois secondaires	67 344	67 157	70,8	38,3	61,7	0,0
Organismes sous tutelle FPT						
Epic locaux	45 338	46 303	42,9	14,9	85,1	0,0
Asa, Gip	2 929	3 018	60,8	33,3	66,7	0,0

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

Source : Insee, enquête sur les effectifs des collectivités territoriales.

Champ : hors bénéficiaires d'emplois aidés.
Métropole, Dom et St Pierre et Miquelon.

(1) Actualisation par rapport à la version précédente

(2) Activité secondaire d'une personne exerçant son emploi principal chez un autre employeur (autre collectivité territoriale notamment).

T 2.1-20 : Effectifs en équivalents temps plein de la fonction publique territoriale au 31-12-2005

	Rappel 2004	2005				
	Effectifs au 31/12/2004 (1)	Effectifs au 31/12/2005	% de femmes	% de titulaires	% de non-titulaires	% d'assistantes maternelles
Régions, départements, communes	1 078 493	1 099 448	60,1	79,8	15,7	4,6
Epa locaux	346 530	363 440	52,7	77,3	21,3	1,4
Total Fonction publique territoriale	1 425 023	1 462 889	58,3	79,2	17,1	3,8
<i>dont assistantes maternelles</i>	55 092	55 235	96,8	-	-	100,0
<i>FPT hors assistantes maternelles</i>	1 369 932	1 407 653	56,8	82,3	17,7	-
Organismes sous tutelle FPT						
Epic locaux	43 072	43 937	41,4	15,2	84,8	0,0
Asa, Gip	2 710	2 724	57,6	33,2	66,7	0,0

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

Source : Insee, enquête sur les effectifs des collectivités territoriales.

(1) Actualisation par rapport à la version précédente

Champ : hors bénéficiaires d'emplois aidés.
Métropole, Dom et St Pierre et Miquelon.

Les ETP sont calculés à partir de l'ensemble des emplois, la mesure en ETP nécessitant d'intégrer les emplois secondaires.

Asa : associations syndicales autorisées (regroupements de personnes privées exerçant des prérogatives de puissance publique).

Epa : établissements publics à caractère administratif.

Epic : établissements publics à caractère industriel ou commercial.

Gip : groupements d'intérêt public, structures associant des personnes morales de droit public entre elles ou avec des organismes de droit privé.

T 2.1-21 : Effectifs de la fonction publique territoriale par type de collectivité au 31-12-2005

		2005	Évolution 2004-2005 en %	Part du statut selon la collectivité en 2005 en %
Communes	Titulaires	781 655	2	79
	Non-titulaires	197 944	1	20
	Assistantes maternelles	14 306	0	1
	Total	993 905	2	100
Départements	Titulaires	140 764	3	70
	Non-titulaires	24 369	0	12
	Assistantes maternelles	36 468	0	18
	Total	201 601	2	100
Régions	Titulaires	11 498	9	76
	Non-titulaires	3 618	4	24
	Assistantes maternelles	0		0
	Total	15 116	8	100
Total collectivités territoriales stricto sensu	Titulaires	933 917	2	77
	Non-titulaires	225 931	1	19
	Assistantes maternelles	50 774	0	4
	Total	1 210 622	2	100
Établissements communaux	Titulaires	68 158	5	62
	Non-titulaires	37 792	0	34
	Assistantes maternelles	4 004	-1	4
	Total	109 954	3	100
Établissements intercommunaux (1)	Titulaires	137 487	9	75
	Non-titulaires	44 684	7	24
	Assistantes maternelles	908	14	0
	Total	183 079	8	100
Établissements départementaux	Titulaires	76 519	3	85
	Non-titulaires	12 907	-4	14
	Assistantes maternelles	311	-5	0
	Total	89 737	2	100
Autres Epa locaux (2)	Titulaires	16 070	-4	81
	Non-titulaires	3 759	-6	19
	Assistantes maternelles	0	-	0
	Total	19 829	-4	100
Total Epa locaux	Titulaires	298 234	5	74
	Non-titulaires	99 142	2	25
	Assistantes maternelles	5 223	1	1
	Total	402 599	5	100
Total FPT	Titulaires	1 232 151	3	76
	Non-titulaires	325 073	1	20
	Assistantes maternelles	55 997	0	3
	Total	1 613 221	2	100

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

Source : Insee, enquête sur les effectifs des collectivités territoriales.

(1) Établissements à fiscalité propre, Sivom, Sivu et quelques divers.

(2) Caisses de crédit municipal et offices publics de HLM, Epa qui sont des services marchands.

Champ : hors bénéficiaires d'emplois aidés. Emplois principaux.

Métropole, Dom et St Pierre et Miquelon.

Epa : établissements publics à caractère administratif.

2.1 Thème - Emploi public

2.1.3 Fonction publique territoriale

T 2.1-22 : Effectifs en équivalents temps plein de la fonction publique territoriale par type de collectivité au 31-12-2005

		2005	Évolution 2004-2005 en %	Part du statut selon la collectivité en 2005 en %
Communes	Titulaires	734 794	2	82
	Non-titulaires	145 873	2	16
	Assistantes maternelles	13 767	0	2
	Total	894 434	2	100
Départements	Titulaires	131 372	3	69
	Non-titulaires	22 728	0	12
	Assistantes maternelles	36 419	0	19
	Total	190 519	2	100
Régions	Titulaires	10 965	9	76
	Non-titulaires	3 530	5	24
	Assistantes maternelles	0		0
	Total	14 495	8	100
Total collectivités territoriales stricto sensu	Titulaires	877 131	2	80
	Non-titulaires	172 132	2	16
	Assistantes maternelles	50 186	0	5
	Total	1 099 448	2	100
Établissements communaux	Titulaires	61 308	5	66
	Non-titulaires	27 417	1	30
	Assistantes maternelles	3 886	-1	4
	Total	92 611	3	100
Établissements intercommunaux (1)	Titulaires	128 792	8	78
	Non-titulaires	35 382	10	21
	Assistantes maternelles	866	15	1
	Total	165 040	9	100
Établissements départementaux	Titulaires	75 184	3	87
	Non-titulaires	11 152	-5	13
	Assistantes maternelles	298	-7	0
	Total	86 634	2	100
Autres Epa locaux (2)	Titulaires	15 583	-4	81
	Non-titulaires	3 572	-3	19
	Assistantes maternelles	0	-	0
	Total	19 155	-3	100
Total Epa locaux	Titulaires	280 868	5	77
	Non-titulaires	77 523	4	21
	Assistantes maternelles	5 050	1	1
	Total	363 440	5	100
Total FPT	Titulaires	1 157 999	3	79
	Non-titulaires	249 655	2	17
	Assistantes maternelles	55 235	0	4
	Total	1 462 889	3	100

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

Source : Insee, enquête sur les effectifs des collectivités territoriales.

(1) Établissements à fiscalité propre, Sivom, Sivu et quelques divers.

(2) Caisses de crédit municipal et offices publics de HLM, Epa qui sont des services marchands.

Champ : hors bénéficiaires d'emplois aidés. Emplois principaux.
Métropole, Dom et St Pierre et Miquelon.

Epa : établissements publics à caractère administratif.

T 2.1-23 : Répartition des effectifs de la fonction publique territoriale par filière d'emploi au 31-12-2005

Filière	Titulaires	Non-titulaires	Total	(en %)
				% de non-titulaires dans la filière
Administrative	25,9	13,5	23,3	12,1
Technique	46,0	36,5	44,0	17,3
Culturelle	3,9	6,4	4,4	30,4
Sportive	1,1	1,7	1,3	28,8
Sociale	10,0	11,6	10,3	23,6
Médico-sociale	4,8	5,1	4,8	22,0
Médico-technique	0,2	0,3	0,2	24,3
Incendie et secours	3,8	0,1	3,0	0,6
Sécurité	1,7	0,2	1,4	3,2
Animation	2,6	17,5	5,7	64,2
Hors filière	0,1	5,6	1,3	92,2
Non déterminée	0,0	1,4	0,3	98,8
Total	100,0	100,0	100,0	20,9

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

Source : Insee, enquête sur les collectivités territoriales.

Champ : Hors bénéficiaires d'emplois aidés, assistantes maternelles. Emplois principaux

Définitions et méthodes

Pour éviter les doubles comptes dans l'addition des effectifs des trois fonctions publiques, les personnels qui appartiennent à la fonction publique hospitalière (FPH) mais qui travaillent dans des structures appartenant aux collectivités territoriales ne sont pas compris. En effet, ils sont recensés avec les personnels territoriaux : 60 000 personnes environ seraient dans ce cas, dont la moitié de titulaires. De même, les praticiens hospitalo-universitaires rémunérés par le ministère

de l'Éducation pour la part de leur activité consacrée à l'enseignement, sont décomptés dans ce rapport, avec les agents de l'État.

Pour l'analyse des structures de l'emploi dans la FPH, les résultats de l'enquête SPE (Statistique du personnel non médical des établissements publics de santé) sont appliqués à ceux de l'enquête SAE (Statistique annuelle des établissements de santé).

Pour plus d'informations

- ☒ « L'emploi dans les trois fonctions publiques : 1994-2005 », A. Baëhr, A. Brenot-Ouldali et E. Clément, Vue d'ensemble n°1 de ce rapport, Faits et chiffres 2006-2007.
- ☒ « Les établissements d'hébergement pour personnes âgées activité et personnel, au 31 décembre 2003 », Julie Prévot, François Tugorès et Dominique Bertrand, Drees, Document de travail – Série Statistiques, n° 106, janvier 2007.
- ☒ « Observatoire national de la démographie des professions de santé (ONDPS), le rapport 2005, la Documentation française, 2006.
- ☒ « Données sur la situation sanitaire et sociale en France en 2005 », Annexe 1 au projet de loi de financement de la Sécurité sociale pour 2005, Drees, ministère de la Santé et des Solidarités.
- ☒ Protocole du 14 mars 2001 relatif aux filières professionnelles de la fonction publique hospitalière, informations sur les ressources humaines à l'hôpital, supplément au n° 20, DHOS, ministère de l'Emploi et de la Solidarité, mars 2001.

2.1 Thème - Emploi public

2.1.4 Fonction publique hospitalière

T 2.1-24 : Effectifs physiques de la fonction publique hospitalière au 31-12-2005

	Rappel 2004	2005					
	Effectifs au 31-12-2004 (1)	Effectifs au 31-12-2005	% de femmes	% de titulaires	% de non-titulaires sur emplois permanents	% de non-titulaires sur crédits de remplacement	% de médecins
Hôpitaux							
Médecins (2)	105 202	107 060	39,7	-	-	-	100,0
Personnel non médical	837 210	853 489	79,4	85,9	7,3	6,8	-
Total hôpitaux	942 412	960 549	75,0	76,3	6,5	6,1	11,1
Établissements d'hébergement pour personnes âgées (3)	59 240	63 106	85,4	73,8	26,2	-	-
Total fonction publique hospitalière	1 001 652	1 023 655	75,6	76,2	7,7	5,7	10,5

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

Sources : Drees, DHOS, Insee.

Champ : Hors bénéficiaires d'emplois aidés ; voir T 2.1-10. Hors doubles comptes avec la FPE et la FPT. Métropole et Dom.

(1) Actualisation par rapport à la publication précédente.

(2) Y compris internes et résidents. Hors praticiens hospitalo-universitaires, recensés avec les effectifs de la fonction publique d'État.

(3) Hors agents recensés avec les effectifs de la FPT travaillant dans des établissements sans autonomie juridique ou dans des établissements sociaux. Les médecins des EHPA sont compris dans la catégorie des non-titulaires du personnel en non-médical.

T 2.1-25 : Effectifs de la fonction publique hospitalière en équivalents temps plein au 31-12-2005

	Rappel 2004	2005					
	Effectifs au 31-12-2004 (1)	Effectifs au 31-12-2005	% de femmes	% de titulaires	% de non-titulaires sur emplois permanents	% de non-titulaires sur crédits de remplacement	% de médecins
Hôpitaux							
Médecins (2)	76 033	78 022	40,4	-	-	-	100,0
Personnel non médical	792 241	808 550	78,7	86,4	6,8	6,7	-
Total hôpitaux	868 274	886 571	75,3	78,8	6,2	6,2	8,8
Établissements d'hébergement pour personnes âgées (3)	53 556	57 078	85,4	73,8	26,2	-	-
Total fonction publique hospitalière	921 830	943 649	75,9	78,5	7,4	5,8	8,3

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

Sources : Drees, DHOS, Insee.

Champ : Hors bénéficiaires d'emplois aidés ; voir T 2.1-10. Hors doubles comptes avec la FPE et la FPT. Métropole et Dom.

(1) Actualisation par rapport à la publication précédente.

(2) Y compris internes et résidents. Hors praticiens hospitalo-universitaires, recensés avec les effectifs de la fonction publique d'État.

(3) Hors agents recensés avec les effectifs de la FPT travaillant dans des établissements sans autonomie juridique ou dans des établissements sociaux. Les médecins des EHPA sont compris dans la catégorie des non-titulaires du personnel en non-médical.

T 2.1-26 : Répartition des personnels non médicaux de la fonction publique hospitalière par filière d'emploi au 31-12-2005

(en %)

	Titulaires	Non-titulaires	Total	% de non-titulaires dans la filière	dont % de non-titulaires sur emploi permanent dans la filière	dont % de non-titulaires sur crédits de remplacement dans la filière
Administrative	11,2	17,2	11,9	19,2	10,4	8,7
Soignante	71,2	59,8	70,0	12,6	6,2	6,4
Sociale et socio-éducative	1,3	2,3	1,3	17,6	12,9	4,7
Médico-technique	5,1	3,5	4,9	10,7	5,1	5,6
Technique et ouvrière	11,2	17,3	11,8	18,4	10,6	7,8
Total	100,0	100,0	100,0	14,1	7,3	6,8

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

Sources : Drees et DHOS.

Champ : Hors bénéficiaires d'emplois aidés, hors médecins et hors établissements d'hébergement pour personnes âgées.

Définitions et méthodes

Réalisées initialement dans le cadre de l'Observatoire de l'emploi public, les travaux sur la localisation de l'emploi public par région étendent au niveau local, avec une problématique et une méthodologie homogènes, des travaux de mesure des effectifs jusque-là réalisés à l'échelon national.

Taux d'administration d'une région : part des agents (ici en effectifs convertis à temps plein) de la FPE (ou de la FPT, de la FPH, des trois FP) par rapport à la population totale de la région.

Pour plus d'informations

- ☞ « L'emploi dans les trois fonctions publiques : 1994-2005 », A. Baëhr, A. Brenot-Ouldali et E. Clément, Vue d'ensemble n°1 de ce rapport, Faits et chiffres 2006-2007.
- ☞ « L'emploi public en région », Annie Brenot-Ouldali, Données sociales, La société Française, Insee-Références, édition 2006.
- ☞ « La fonction publique plus présente en Île-de-France qu'en province », Stéphane Boucher et Annie Brenot-Ouldali, Point stat., n° 9, ministère de la Fonction publique et de la Réforme de l'État, 2005.
- ☞ « L'Observatoire de l'emploi public », Rapport annuel 2004-2005, La Documentation française, mars 2006.

2.1 Thème - Emploi public

2.1.5 Les trois fonctions publiques par région

T 2.1-27 : Effectifs des trois fonctions publiques par région et par département au 31-12-2005 (1^{ère} partie)

	Fonction publique de l'État, agents civils	Fonction publique territoriale	Fonction publique hospitalière	Total 3 fonctions publiques, agents civils	Militaires (1)	Total 3 fonctions publiques, y c militaires (1)
Alsace	58 238	33 960	32 837	125 035	10 056	135 091
Bas-Rhin	37 776	20 758	18 638	77 172		
Haut-Rhin	20 462	13 202	14 199	47 863		
Aquitaine	97 635	81 219	46 518	225 372	20 436	245 808
Dordogne	10 615	11 175	6 637	28 427		
Gironde	51 551	36 853	22 789	111 193		
Landes	9 386	10 917	4 546	24 849		
Lot-et-Garonne	8 639	6 793	5 183	20 615		
Pyrénées-Atlantiques	17 444	15 481	7 362	40 287		
Auvergne	46 045	32 412	25 793	104 250	5 488	109 738
Allier	9 864	8 710	8 136	26 710		
Cantal	4 653	3 669	3 269	11 591		
Haute-Loire	5 286	4 282	3 132	12 700		
Puy-de-Dôme	26 242	15 751	11 257	53 250		
Basse-Normandie	44 630	33 364	28 254	106 248	5 036	111 284
Calvados	22 072	16 426	13 694	52 192		
Manche	15 102	11 079	8 230	34 411		
Orne	7 456	5 859	6 329	19 644		
Bourgogne	53 121	37 238	31 522	121 881	7 069	128 950
Côte-d'Or	21 202	12 348	10 563	44 113		
Nièvre	6 867	5 476	4 832	17 175		
Saône-et-Loire	15 261	12 287	9 546	37 094		
Yonne	9 791	7 127	6 581	23 499		
Bretagne	90 904	72 084	53 712	216 700	29 153	245 853
Côtes-d'Armor	13 088	15 723	7 685	36 496		
Finistère	26 470	18 649	17 021	62 140		
Ille-et-Vilaine	35 016	21 894	16 246	73 156		
Morbihan	16 330	15 818	12 760	44 908		
Centre	75 600	59 209	43 090	177 899	18 695	196 594
Cher	10 103	7 432	6 224	23 759		
Eure-et-Loir	10 804	9 596	6 948	27 348		
Indre	7 354	5 472	3 527	16 353		
Indre-et-Loire	17 150	13 497	11 647	42 294		
Loiret	21 540	15 360	9 264	46 164		
Loir-et-Cher	8 649	7 852	5 480	21 981		
Champagne-Ardenne	46 821	27 176	24 902	98 899	13 489	112 388
Ardennes	9 135	6 237	5 182	20 554		
Aube	9 468	6 189	4 386	20 043		
Haute-Marne	6 634	4 036	3 951	14 621		
Marne	21 584	10 714	11 383	43 681		

Les trois fonctions publiques par région 2.1.5

T 2.1-27 : Effectifs des trois fonctions publiques par région et par département au 31-12-2005 (2^{ème} partie)

	Fonction publique de l'État, agents civils	Fonction publique territoriale	Fonction publique hospitalière	Total 3 fonctions publiques, agents civils	Militaires (1)	Total 3 fonctions publiques, y c militaires (1)
Corse	11 760	8 931	3 988	24 679	2 751	27 430
Corse-du-Sud	5 670	5 028	2 530	13 228		
Haute-Corse	6 090	3 903	1 458	11 451		
Franche-Comté	37 996	25 436	21 246	84 678	8 621	93 299
Doubs	18 969	11 882	8 815	39 666		
Haute-Saône	6 713	4 037	2 570	13 320		
Jura	7 652	5 657	5 150	18 459		
Territoire de Belfort	4 662	3 860	4 711	13 233		
Haute-Normandie	56 283	46 332	29 232	131 847	3 792	135 639
Eure	15 083	12 894	6 048	34 025		
Seine-Maritime	41 200	33 438	23 184	97 822		
Île-de-France	523 847	353 130	182 632	1 059 609	43 159	1 102 768
Essonne	39 605	33 046	11 554	84 205		
Hauts-de-Seine	46 467	46 775	7 022	100 264		
Paris	214 072	87 011	97 851	398 934		
Seine-et-Marne	40 724	31 856	12 885	85 465		
Seine-Saint-Denis	52 099	48 421	12 332	112 852		
Val-de-Marne	48 216	42 550	11 532	102 298		
Val-d'Oise	35 345	28 947	14 226	78 518		
Yvelines	47 319	34 524	15 229	97 072		
Languedoc-Roussillon	76 845	68 791	36 093	181 729	15 139	196 868
Aude	9 121	10 751	4 176	24 048		
Gard	17 940	16 131	9 261	43 332		
Hérault	34 653	28 764	16 464	79 881		
Lozère	3 062	1 647	1 787	6 496		
Pyrénées-Orientales	12 069	11 498	4 405	27 972		
Limousin	26 458	19 581	17 759	63 798	4 444	68 242
Corrèze	7 731	6 670	4 689	19 090		
Creuse	4 505	2 989	2 874	10 368		
Haute-Vienne	14 222	9 922	10 195	34 339		
Lorraine	81 766	44 233	39 100	165 099	24 418	189 517
Meurthe-et-Moselle	29 442	14 631	16 195	60 268		
Meuse	6 592	3 995	3 909	14 496		
Moselle	34 280	17 975	11 638	63 893		
Vosges	11 452	7 632	7 358	26 442		
Midi-Pyrénées	94 321	71 868	42 435	208 624	14 440	223 064
Ariège	4 404	4 063	3 403	11 870		
Aveyron	6 585	5 778	4 737	17 100		
Gers	4 982	4 931	3 153	13 066		
Haute-Garonne	50 762	33 497	15 931	100 190		
Hautes-Pyrénées	7 444	5 412	5 325	18 181		
Lot	4 989	3 964	2 231	11 184		
Tarn	8 962	8 844	4 432	22 238		
Tarn-et-Garonne	6 193	5 379	3 222	14 794		

2.1 Thème - Emploi public

2.1.5 Les trois fonctions publiques par région

T 2.1-27 : Effectifs des trois fonctions publiques par région et par département au 31-12-2005 (3^{ème} partie)

	Fonction publique de l'État, agents civils	Fonction publique territoriale	Fonction publique hospitalière	Total 3 fonctions publiques, agents civils	Militaires (1)	Total 3 fonctions publiques, y c militaires (1)
Nord-Pas-de-Calais	125 159	97 788	60 341	283 288	7 789	291 077
Nord	83 505	65 149	43 491	192 145		
Pas-de-Calais	41 654	32 639	16 850	91 143		
Pays de la Loire	86 196	77 041	55 364	218 601	10 790	229 391
Loire-Atlantique	37 020	30 179	17 985	85 184		
Maine-et-Loire	18 656	15 513	13 246	47 415		
Mayenne	6 539	6 871	6 239	19 649		
Sarthe	14 269	11 942	9 652	35 863		
Vendée	9 712	12 536	8 242	30 490		
Picardie	55 257	40 141	35 747	131 145	9 663	140 808
Aisne	15 047	12 201	10 150	37 398		
Oise	21 151	14 722	13 374	49 247		
Somme	19 059	13 218	12 224	44 501		
Poitou-Charentes	51 664	45 073	29 059	125 796	13 126	138 922
Charente	9 579	8 965	5 360	23 904		
Charente-Maritime	17 214	15 200	9 130	41 544		
Deux-Sèvres	8 341	9 926	6 048	24 315		
Vienne	16 530	10 982	8 521	36 033		
Provence-Alpes-Côte-d'Azur	156 966	141 804	67 314	366 084	44 915	410 999
Alpes-de-Haute-Provence	4 858	4 539	2 716	12 113		
Alpes-Maritimes	30 679	35 246	14 119	80 044		
Bouches-du-Rhône	68 444	55 784	28 077	152 305		
Hautes-Alpes	4 482	4 044	3 234	11 760		
Var	33 353	27 536	10 051	70 940		
Vaucluse	15 150	14 655	9 115	38 920		
Rhône-Alpes	182 525	141 684	93 294	417 503	20 682	438 185
Ain	13 438	8 929	5 944	28 311		
Ardèche	6 595	6 190	4 953	17 738		
Drôme	11 928	10 743	6 776	29 447		
Haute-Savoie	16 295	16 769	8 421	41 485		
Isère	38 118	30 759	15 895	84 772		
Loire	19 040	15 557	15 372	49 969		
Rhône	64 157	40 910	29 205	134 272		
Savoie	12 954	11 827	6 727	31 508		
Total Métropole	2 080 037	1 558 495	1 000 232	4 638 764	333 151	4 971 915
Dom	68 191	54 467	23 423	146 081	6 430	135 544
Guadeloupe	16 078	13 707	6 456	36 241		
Guyane	8 684	5 550	1 834	16 068		
Martinique	15 183	13 322	8 260	36 765		
Réunion	28 246	21 888	6 873	57 007		
Total Métropole + Dom	2 148 228	1 612 962	1 023 655	4 784 845	339 581	5 124 426
Autres collectivités	14 592	259	0	14 851	4 263	19 114
Étranger	29 306	0	0	29 306	7 035	36 341
Total	2 192 126	1 613 221	1 023 655	4 829 002	350 879	5 179 881

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

Sources : Insee, Drees, DHOS.

Champ : Hors emplois aidés. Emplois principaux.

FPE : y compris Epa nationaux. Les militaires ne sont pas ventilés par département. FPT : y compris Epa locaux, y compris assistantes maternelles. FPH : y compris médecins et non-titulaires sur crédits de remplacement.

(1) L'information sur les militaires n'est pas diffusable par département. Les quelques militaires rémunérés par des ministères civils sont groupés avec ceux de la Défense.

Les trois fonctions publiques par région 2.1.5

T 2.1-28 : Effectifs en équivalents temps plein des trois fonctions publiques par région et par département au 31-12-2005 (1^{ère} partie)

	Fonction publique de l'État, agents civils	Fonction publique territoriale	Fonction publique hospitalière	Total 3 fonctions publiques, agents civils	Militaires (1)	Total 3 fonctions publiques, y c militaires (1)
Alsace	54 292	30 998	29 503	114 793	10 056	124 849
Bas-Rhin	35 168	19 176	16 707	71 051		
Haut-Rhin	19 124	11 822	12 796	43 742		
Aquitaine	92 468	73 474	43 537	209 479	20 436	229 915
Dordogne	10 074	9 754	6 242	26 070		
Gironde	48 911	34 442	21 310	104 663		
Landes	8 896	9 717	4 294	22 908		
Lot-et-Garonne	8 172	6 204	4 882	19 258		
Pyrénées-Atlantiques	16 415	13 356	6 809	36 580		
Auvergne	43 307	29 088	23 903	96 299	5 488	101 787
Allier	9 384	7 932	7 717	25 033		
Cantal	4 399	3 305	3 090	10 794		
Haute-Loire	4 845	3 783	2 798	11 427		
Puy-de-Dôme	24 678	14 068	10 299	49 045		
Basse-Normandie	41 946	29 839	26 266	98 051	5 036	103 087
Calvados	20 688	14 587	12 627	47 901		
Manche	14 152	10 034	7 700	31 885		
Orne	7 107	5 218	5 939	18 264		
Bourgogne	49 492	33 132	29 296	111 919	7 069	118 988
Côte-d'Or	19 682	10 800	9 748	40 230		
Nièvre	6 470	5 063	4 573	16 107		
Saône-et-Loire	14 337	10 846	8 790	33 973		
Yonne	9 002	6 423	6 185	21 610		
Bretagne	85 091	64 055	49 221	198 368	29 153	227 521
Côtes-d'Armor	12 271	13 992	7 076	33 339		
Finistère	24 812	17 209	15 511	57 532		
Ille-et-Vilaine	32 660	18 944	14 728	66 333		
Morbihan	15 347	13 911	11 906	41 164		
Centre	71 345	53 499	40 156	165 000	18 695	183 695
Cher	9 470	6 768	5 884	22 122		
Eure-et-Loir	10 242	8 541	6 520	25 303		
Indre	7 013	4 989	3 334	15 336		
Indre-et-Loire	16 107	12 299	10 602	39 009		
Loiret	20 353	13 918	8 685	42 956		
Loir-et-Cher	8 160	6 984	5 130	20 274		
Champagne-Ardenne	44 310	24 556	23 068	91 934	13 489	105 423
Ardennes	8 692	5 540	4 833	19 064		
Aube	8 975	5 513	4 117	18 605		
Haute-Marne	6 283	3 620	3 681	13 584		
Marne	20 360	9 883	10 438	40 681		

2.1 Thème - Emploi public

2.1.5 Les trois fonctions publiques par région

T 2.1-28 : Effectifs en équivalents temps plein des trois fonctions publiques par région et par département au 31-12-2005 (2^{ème} partie)

	Fonction publique de l'État, agents civils	Fonction publique territoriale	Fonction publique hospitalière	Total 3 fonctions publiques, agents civils	Militaires (1)	Total 3 fonctions publiques, y c militaires (1)
Corse	11 137	8 509	3 787	23 432	2 751	26 183
Corse-du-Sud	5 399	4 773	2 418	12 589		
Haute-Corse	5 738	3 736	1 369	10 843		
Franche-Comté	35 392	22 022	19 378	76 792	8 621	85 413
Doubs	17 598	10 304	7 919	35 821		
Haute-Saône	6 280	3 410	2 398	12 087		
Jura	7 143	4 911	4 725	16 779		
Territoire de Belfort	4 371	3 398	4 337	12 105		
Haute-Normandie	53 504	41 232	27 077	121 812	3 792	125 604
Eure	14 392	11 469	5 676	31 537		
Seine-Maritime	39 112	29 762	21 401	90 275		
Île-de-France	497 327	325 776	168 753	991 857	43 159	1 035 016
Essonne	37 354	30 449	10 695	78 498		
Hauts-de-Seine	44 531	42 581	6 453	93 565		
Paris	204 399	79 826	90 157	374 382		
Seine-et-Marne	37 787	29 392	11 929	79 108		
Seine-Saint-Denis	49 064	45 920	11 613	106 598		
Val-de-Marne	45 897	39 317	10 654	95 868		
Val-d'Oise	33 640	26 888	13 229	73 757		
Yvelines	44 656	31 403	14 023	90 081		
Languedoc-Roussillon	72 149	62 155	32 758	167 062	15 139	182 201
Aude	8 615	9 235	3 791	21 640		
Gard	16 778	14 661	8 518	39 957		
Hérault	32 518	26 165	14 775	73 459		
Lozère	2 837	1 457	1 650	5 945		
Pyrénées-Orientales	11 401	10 636	4 024	26 061		
Limousin	24 909	17 604	16 672	59 185	4 444	63 629
Corrèze	7 298	5 984	4 394	17 675		
Creuse	4 260	2 633	2 744	9 637		
Haute-Vienne	13 352	8 987	9 534	31 873		
Lorraine	76 452	39 682	36 088	152 221	24 418	176 639
Meurthe-et-Moselle	27 556	13 171	14 884	55 611		
Meuse	6 195	3 398	3 661	13 254		
Moselle	32 084	16 099	10 669	58 852		
Vosges	10 617	7 013	6 874	24 505		
Midi-Pyrénées	88 117	64 654	39 187	191 958	14 440	206 398
Ariège	4 123	3 651	3 165	10 939		
Aveyron	6 174	5 210	4 370	15 753		
Gers	4 653	4 313	2 962	11 928		
Haute-Garonne	47 329	30 129	14 583	92 040		
Hautes-Pyrénées	6 931	4 984	4 994	16 909		
Lot	4 669	3 408	2 054	10 131		
Tarn	8 355	8 035	4 061	20 452		
Tarn-et-Garonne	5 883	4 924	2 999	13 805		

Les trois fonctions publiques par région 2.1.5

T 2.1-28 : Effectifs en équivalents temps plein des trois fonctions publiques par région et par département au 31-12-2005 (3^{ème} partie)

	Fonction publique de l'État, agents civils	Fonction publique territoriale	Fonction publique hospitalière	Total 3 fonctions publiques, agents civils	Militaires (1)	Total 3 fonctions publiques, y c militaires (1)
Nord-Pas-de-Calais	117 866	88 927	55 757	262 549	7 789	270 338
Nord	78 259	59 090	39 973	177 322		
Pas-de-Calais	39 607	29 837	15 784	85 228		
Pays de la Loire	80 319	68 507	50 326	199 152	10 790	209 942
Loire-Atlantique	34 284	26 933	16 194	77 411		
Maine-et-Loire	17 458	13 591	11 998	43 048		
Mayenne	6 141	6 089	5 750	17 980		
Sarthe	13 435	10 727	8 848	33 010		
Vendée	9 001	11 167	7 535	27 703		
Picardie	52 419	35 423	33 539	121 380	9 663	131 043
Aisne	14 379	10 547	9 438	34 363		
Oise	20 073	13 202	12 676	45 951		
Somme	17 967	11 674	11 425	41 066		
Poitou-Charentes	48 715	39 969	27 150	115 833	13 126	128 959
Charente	9 103	7 937	5 025	22 065		
Charente-Maritime	16 274	13 617	8 564	38 454		
Deux-Sèvres	7 866	8 526	5 578	21 970		
Vienne	15 472	9 889	7 983	33 344		
Provence-Alpes-Côte-d'Azur	148 273	132 929	61 261	342 463	44 915	387 378
Alpes-de-Haute-Provence	4 553	3 904	2 507	10 965		
Alpes-Maritimes	28 911	33 239	12 913	75 063		
Bouches-du-Rhône	64 783	52 653	25 335	142 771		
Hautes-Alpes	4 165	3 453	2 955	10 573		
Var	31 655	26 189	9 239	67 084		
Vaucluse	14 206	13 491	8 311	36 008		
Rhône-Alpes	169 326	126 148	84 346	379 821	20 682	400 503
Ain	12 580	7 992	5 465	26 037		
Ardèche	6 086	5 437	4 520	16 043		
Drôme	11 050	9 402	6 062	26 514		
Haute-Savoie	15 082	14 933	7 568	37 582		
Isère	34 834	26 635	14 250	75 719		
Loire	17 654	14 151	13 831	45 637		
Rhône	60 091	37 157	26 639	123 886		
Savoie	11 949	10 442	6 011	28 403		
Total Métropole	1 958 156	1 412 176	921 029	4 291 361	333 151	4 624 512
Dom	66 053	50 453	22 620	139 126	6 430	145 556
Guadeloupe	15 684	12 380	6 211	34 275		
Guyane	8 495	5 403	1 916	15 814		
Martinique	14 786	12 522	7 815	35 123		
Réunion	27 089	20 148	6 678	53 914		
Total Métropole + Dom	2 024 209	1 462 629	943 649	4 430 488	339 581	4 770 069
Autres collectivités	14 155	260		14 414	4 263	18 677
Étranger	28 155			28 155	7 035	35 190
Total	2 066 519	1 462 889	943 649	4 473 057	350 879	4 823 936

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

Sources : Insee, Drees, DHOS.

Champ : Hors emplois aidés. Emplois principaux.

FPE : y compris Epa nationaux. Les militaires ne sont pas ventilés par département. FPT : y compris Epa locaux, y compris assistantes maternelles. FPH : y compris médecins et non-titulaires sur crédits de remplacement.

(1) L'information sur les militaires n'est pas diffusable par département. Les quelques militaires rémunérés par des ministères civils sont groupés avec ceux de la Défense.

2.1 Thème - Emploi public

2.1.5 Les trois fonctions publiques par région

T 2.1-29 : Taux d'administration par région et par département (à partir des effectifs en équivalents temps plein) en 2005 (1^{ère} partie)

	(en %)				
	Fonction publique de l'Etat, agents civils	Fonction publique territoriale	Fonction publique hospitalière	Total 3 fonctions publiques, agents civils	Total 3 fonctions publiques, y c militaires (1)
Alsace	30,1	17,2	16,3	63,6	69,1
Bas-Rhin	32,9	17,9	15,6	66,4	
Haut-Rhin	26,0	16,1	17,4	59,5	
Aquitaine	30,0	23,9	14,1	68,0	74,6
Dordogne	25,1	24,3	15,5	64,9	
Gironde	35,5	25,0	15,5	76,1	
Landes	24,9	27,2	12,0	64,2	
Lot-et-Garonne	25,7	19,5	15,4	60,6	
Pyrénées-Atlantiques	26,1	21,3	10,8	58,2	
Auvergne	32,5	21,8	18,0	72,3	76,5
Allier	27,4	23,2	22,5	73,1	
Cantal	29,2	21,9	20,5	71,6	
Haute-Loire	22,3	17,4	12,9	52,6	
Puy-de-Dôme	39,7	22,7	16,6	79,0	
Basse-Normandie	29,0	20,6	18,2	67,8	71,3
Calvados	31,2	22,0	19,0	72,1	
Manche	29,0	20,5	15,8	65,2	
Orne	24,3	17,8	20,3	62,3	
Bourgogne	30,5	20,4	18,1	69,0	73,3
Côte-d'Or	38,4	21,1	19,0	78,4	
Nièvre	29,1	22,8	20,6	72,5	
Saône-et-Loire	26,3	19,9	16,1	62,2	
Yonne	26,4	18,8	18,1	63,3	
Bretagne	27,8	20,9	16,1	64,8	74,3
Côtes-d'Armor	21,6	24,7	12,5	58,8	
Finistère	28,3	19,6	17,7	65,6	
Ille-et-Vilaine	35,1	20,4	15,8	71,3	
Morbihan	22,3	20,2	17,3	59,8	
Centre	28,6	21,4	16,1	66,1	73,6
Cher	30,1	21,5	18,7	70,2	
Eure-et-Loir	24,6	20,5	15,6	60,7	
Indre	30,2	21,5	14,4	66,1	
Indre-et-Loire	28,3	21,6	18,6	68,5	
Loiret	31,7	21,7	13,5	67,0	
Loir-et-Cher	25,4	21,7	15,9	63,0	
Champagne-Ardenne	33,1	18,4	17,2	68,7	78,8
Ardennes	30,3	19,3	16,9	66,5	
Aube	30,1	18,5	13,8	62,4	
Haute-Marne	33,6	19,3	19,7	72,6	
Marne	36,0	17,5	18,5	72,0	

Les trois fonctions publiques par région 2.1.5

T 2.1-29 : Taux d'administration par région et par département (à partir des effectifs en équivalents temps plein) en 2005 (2^{ème} partie)

	(en %)				
	Fonction publique de l'Etat, agents civils	Fonction publique territoriale	Fonction publique hospitalière	Total 3 fonctions publiques, agents civils	Total 3 fonctions publiques, y c militaires (1)
Corse	40,2	30,7	13,7	84,6	94,6
Corse-du-Sud	42,2	37,3	18,9	98,3	
Haute-Corse	38,5	25,1	9,2	72,8	
Franche-Comté	31,0	19,3	17,0	67,3	74,8
Doubs	34,3	20,1	15,4	69,8	
Haute-Saône	26,8	14,6	10,2	51,6	
Jura	28,0	19,2	18,5	65,7	
Territoire de Belfort	31,3	24,3	31,1	86,7	
Haute-Normandie	29,6	22,8	15,0	67,5	69,6
Eure	25,6	20,4	10,1	56,1	
Seine-Maritime	31,5	23,9	17,2	72,6	
Île-de-France	43,6	28,6	14,8	87,0	90,8
Essonne	31,4	25,6	9,0	66,1	
Hauts-de-Seine	29,4	28,1	4,3	61,7	
Paris	94,9	37,1	41,9	173,8	
Seine-et-Marne	30,0	23,3	9,5	62,8	
Seine-Saint-Denis	33,6	31,5	8,0	73,1	
Val-de-Marne	35,9	30,7	8,3	75,0	
Val-d'Oise	29,3	23,4	11,5	64,2	
Yvelines	32,0	22,5	10,1	64,6	
Languedoc-Roussillon	28,9	24,9	13,1	66,9	73,0
Aude	25,6	27,4	11,3	64,2	
Gard	24,7	21,6	12,6	58,9	
Hérault	33,1	26,6	15,0	74,8	
Lozère	36,9	18,9	21,5	77,3	
Pyrénées-Orientales	27,0	25,2	9,5	61,7	
Limousin	34,4	24,3	23,0	81,7	87,9
Corrèze	30,8	25,2	18,5	74,5	
Creuse	34,6	21,4	22,3	78,3	
Haute-Vienne	36,7	24,7	26,2	87,6	
Lorraine	32,8	17,0	15,5	65,2	75,7
Meurthe-et-Moselle	38,2	18,2	20,6	77,0	
Meuse	32,2	17,6	19,0	68,8	
Moselle	30,9	15,5	10,3	56,8	
Vosges	27,7	18,3	18,0	64,0	
Midi-Pyrénées	32,2	23,6	14,3	70,2	75,5
Ariège	28,2	25,0	21,6	74,8	
Aveyron	22,8	19,2	16,1	58,1	
Gers	25,9	24,0	16,5	66,4	
Haute-Garonne	40,9	26,1	12,6	79,6	
Hautes-Pyrénées	30,2	21,7	21,7	73,6	
Lot	27,8	20,3	12,2	60,3	
Tarn	23,0	22,2	11,2	56,4	
Tarn-et-Garonne	26,6	22,2	13,5	62,4	

2.1 Thème - Emploi public

2.1.5 Les trois fonctions publiques par région

T 2.1-29 : Taux d'administration par région et par département (à partir des effectifs en équivalents temps plein) en 2005 (3^{ème} partie)

	(en %)				
	Fonction publique de l'État, agents civils	Fonction publique territoriale	Fonction publique hospitalière	Total 3 fonctions publiques, agents civils	Total 3 fonctions publiques, y c militaires (1)
Nord-Pas-de-Calais	29,2	22,1	13,8	65,1	67,0
Nord	30,4	22,9	15,5	68,8	
Pas-de-Calais	27,2	20,5	10,8	58,5	
Pays de la Loire	23,6	20,1	14,8	58,6	61,7
Loire-Atlantique	28,4	22,3	13,4	64,0	
Maine-et-Loire	23,1	18,0	15,9	57,0	
Mayenne	20,6	20,4	19,3	60,4	
Sarthe	24,3	19,4	16,0	59,8	
Vendée	15,3	19,0	12,8	47,2	
Picardie	27,9	18,8	17,8	64,5	69,7
Aisne	26,8	19,7	17,6	64,1	
Oise	25,5	16,8	16,1	58,5	
Somme	32,1	20,9	20,4	73,5	
Poitou-Charentes	28,6	23,4	15,9	67,9	75,6
Charente	26,4	23,1	14,6	64,1	
Charente-Maritime	27,5	23,0	14,5	64,9	
Deux-Sèvres	22,3	24,2	15,8	62,4	
Vienne	37,2	23,7	19,2	80,1	
Provence-Alpes-Côte-d'Azur	31,2	28,0	12,9	72,1	81,5
Alpes-de-Haute-Provence	29,7	25,5	16,3	71,5	
Alpes-Maritimes	27,2	31,2	12,1	70,6	
Bouches-du-Rhône	34,0	27,6	13,3	74,9	
Hautes-Alpes	31,6	26,2	22,4	80,3	
Var	32,7	27,1	9,6	69,4	
Vaucluse	26,9	25,5	15,7	68,1	
Rhône-Alpes	28,4	21,2	14,2	63,7	67,2
Ain	22,5	14,3	9,8	46,6	
Ardèche	20,1	18,0	15,0	53,1	
Drôme	23,9	20,3	13,1	57,3	
Haute-Savoie	22,0	21,8	11,0	54,8	
Isère	30,0	22,9	12,3	65,2	
Loire	24,1	19,3	18,9	62,4	
Rhône	36,3	22,5	16,1	74,9	
Savoie	29,9	26,1	15,0	71,0	
Total Métropole	32,2	23,2	15,1	70,6	76,0
Dom	36,1	27,5	12,3	75,9	79,5
Guadeloupe	35,1	27,7	13,9	76,7	
Guyane	42,1	26,7	9,5	78,3	
Martinique	37,1	31,4	19,6	88,0	
Réunion	34,6	25,7	8,5	68,8	
Total Métropole + Dom	32,3	23,3	15,1	70,7	76,1

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

Sources : Insee, Drees, DHOS.

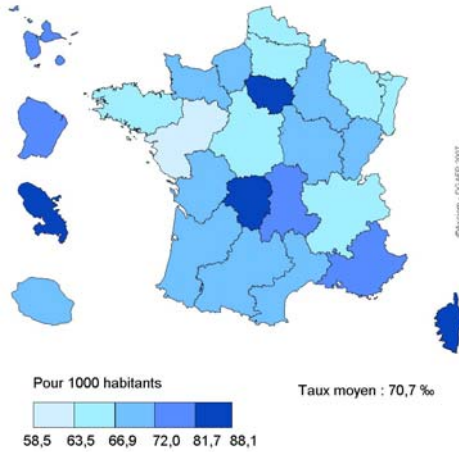
Champ : Hors emplois aidés. Emplois principaux.

FPE : y compris Epa nationaux. Les militaires ne sont pas ventilés par département. FPT : y compris Epa locaux, y compris assistantes maternelles. FPH : y compris médecins et non-titulaires sur crédits de remplacement. Note : taux d'administration calculés à partir des effectifs en équivalents temps plein.

(1) L'information sur les militaires n'est pas diffusable par département. Les quelques militaires rémunérés par des ministères civils sont groupés avec ceux de la Défense.

Les trois fonctions publiques par région 2.1.5

Figure 2.1-1 : Taux d'administration des trois fonctions publiques

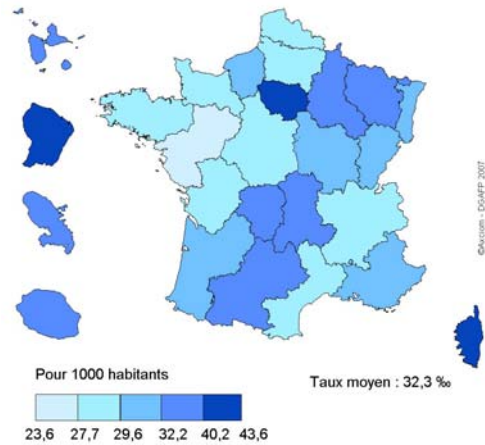


Fonction publique hors militaires, bénéficiaires d'emplois aidés et enseignement privé sous contrat.

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

Sources : Insee, Drees, DHOS.

Figure 2.1-2 : Taux d'administration de la fonction publique de l'État

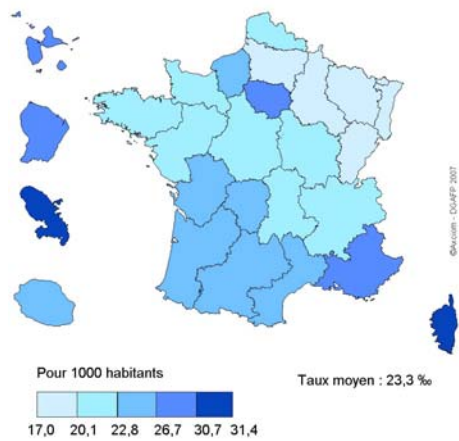


Fonction publique de l'État hors militaires, bénéficiaires d'emplois aidés et enseignement privé sous contrat.

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

Source : Insee.

Figure 2.1-3 : Taux d'administration de la fonction publique territoriale

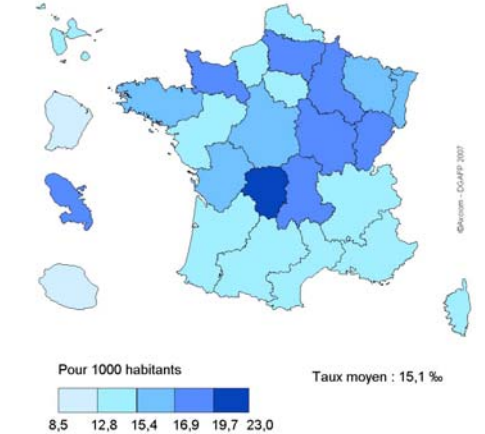


Fonction publique territoriale hors bénéficiaires d'emplois aidés.

Source : Insee.

Source : Insee.

Figure 2.1-4 : Taux d'administration de la fonction publique hospitalière



Fonction publique hospitalière hors bénéficiaires d'emplois aidés.

Sources : Insee, Drees, DHOS.

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

Sources : Insee, Drees, DHOS.

Séries longues sur les trois fonctions publiques 2.1.6

Les séries sur l'emploi public présentées dans cette partie du rapport débutent en 1984. A cette date, les sources n'incluaient pas les non-titulaires de la fonction publique hospitalière

rémunérés sur crédits de remplacement (NCR), sources disponibles depuis 1994 et désormais publiées depuis cette date.

Pour plus d'informations

- ☞ « L'emploi dans les trois fonctions publiques : 1994-2005 », A. Baèhr, A. Brenot-Ouldali et E. Clément, Vue d'ensemble n°1 de ce rapport, Faits et chiffres 2006-2007.
- ☞ « L'Observatoire de l'emploi public », Rapport annuel 2004-2005, La Documentation française, mars 2006.
- ☞ « L'emploi public entre 1980 et 2001 », Philippe Raynaud, rapport de l'Observatoire de l'emploi public, décembre 2003.
- ☞ « L'emploi public est tiré par la fonction publique territoriale », Philippe Raynaud, Économie et Statistique, n°369-370, 2003, Insee.

2.1 Thème - Emploi public

2.1.6 Séries longues sur les trois fonctions publiques

T 2.1-30 : Effectifs de la fonction publique de l'État, territoriale et hospitalière entre le 31-12-1984 et le 31-12-2005

	Fonction publique de l'État			Fonction publique territoriale		Fonction publique hospitalière (FPH) hors NTCR (2)	FPE+FPT +FPH (2)	Emploi total (en milliers) (3)	% emploi public dans l'emploi total	
	Ministères (1)	Epa nationaux à recrutement de droit public	Fonction publique de l'État (FPE)	Collectivités territoriales	Epa locaux					Fonction publique territoriale (FPT)
1984	2 146 456	131 506	2 277 962	913 823	189 825	1 103 648	747 500	4 129 110	21 339	19
1986	2 148 786	138 672	2 287 458	926 826	194 557	1 121 383	756 201	4 165 042	21 499	19
1988	2 157 952	139 627	2 297 579	926 590	193 066	1 119 656	768 266	4 185 500	21 908	19
1990	2 166 915	140 901	2 307 816	963 224	203 140	1 166 364	783 473	4 257 653	22 371	19
1992	2 182 464	146 768	2 329 232	982 263	219 455	1 201 718	799 448	4 330 398	22 088	20
1994	2 202 503	163 818	2 366 321	1 003 556	228 193	1 231 749	812 177	4 410 246	22 091	20
1996	2 230 172	171 619	2 401 791	1 023 049	239 312	1 262 361	825 710	4 489 862	22 301	20
1998	2 254 822	185 119	2 439 941	1 055 364	251 881	1 307 245	836 624	4 583 810	23 029	20
2000	2 276 518	195 584	2 472 102	1 091 111	280 817	1 371 928	855 660	4 699 690	24 226	19
2002	2 318 118	212 526	2 530 644	1 135 166	328 212	1 463 378	889 752	4 883 774	24 709	20
2003	2 313 430	229 785	2 543 215	1 161 934	359 644	1 521 578	917 612	4 982 405	24 605	20
2004	2 319 813	223 299	2 543 112	1 189 022	385 232	1 574 254	948 291	5 065 657	24 712	20
2005	2 302 697	240 308	2 543 005	1 210 622	402 599	1 613 221	965 289	5 121 515	24 870	21
Évolution 1994/2005 (en%)	4,5	46,7	7,5	20,6	76,4	31,0	18,8	16,1	12,6	
Évolution 1984/2005 (en %)	7,3	82,7	11,6	32,5	112,1	46,2	29,1	24,0	16,5	

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

Sources : Insee, Drees, DHOS.

Champ : Hors bénéficiaires d'emplois aidés ; voir T 2.1-10.

- (1) Les volontaires militaires sont comptabilisés dans les effectifs de l'État à partir de 2004. Ils sont 18 464 en 2004 et 17 219 en 2005.
 (2) Les non-titulaires sur crédits de remplacement (NTCR) de la FPH ne sont pas disponibles sur l'ensemble de la période. Voir T 2.1-32.
 (3) Emploi total en France métropolitaine, hors contingent.

Séries longues sur les trois fonctions publiques 2.1.6

T 2.1-31 : Effectifs en équivalent temps plein de la fonction publique de l'État, territoriale et hospitalière entre le 31-12-1984 et le 31-12-2005

Au 31 décembre	Fonction publique de l'État			Fonction publique territoriale			Fonction publique hospitalière (FPH) hors NTCR	FPE+FPT +FPH (2)
	Ministères (1)	Epa nationaux à recrutement de droit public	Fonction publique de l'État (FPE)	Collectivités territoriales	Epa Locaux	Fonction publique territoriale (FPT)		
1984	2 074 095	112 407	2 186 502	841 682	170 849	1 012 531	695 196	3 894 229
1986	2 071 619	118 323	2 189 942	853 989	174 174	1 028 163	702 088	3 920 193
1988	2 074 082	118 845	2 192 927	853 087	174 538	1 027 625	711 975	3 932 527
1990	2 080 112	119 691	2 199 803	884 721	182 895	1 067 616	727 941	3 995 360
1992	2 095 479	127 483	2 222 962	902 913	197 777	1 100 690	741 374	4 065 026
1994	2 108 466	142 705	2 251 171	917 002	205 046	1 122 048	748 520	4 121 739
1996	2 129 712	144 231	2 273 943	932 264	215 882	1 148 146	756 788	4 178 877
1998	2 157 801	151 380	2 309 181	955 223	227 045	1 182 268	761 579	4 253 028
2000	2 173 734	162 918	2 336 652	984 516	251 097	1 235 612	793 561	4 365 825
2002	2 211 373	171 650	2 383 023	1 030 457	293 666	1 324 123	814 297	4 521 444
2003	2 206 781	182 011	2 388 792	1 055 139	322 788	1 377 927	840 919	4 607 638
2004	2 219 448	193 973	2 413 421	1 078 493	346 530	1 425 023	871 964	4 710 408
2005	2 207 558	209 840	2 417 398	1 099 448	363 440	1 462 888	889 105	4 769 391
Évolution 1994/2005 (en %)	4,7	47,0	7,4	19,9	77,2	30,4	18,8	15,7
Évolution 1984/2005 (en %)	6,4	86,7	10,6	30,6	112,7	44,5	27,9	22,5

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

Sources : Insee, Drees, DHOS.

Champ : Hors bénéficiaires d'emplois aidés.

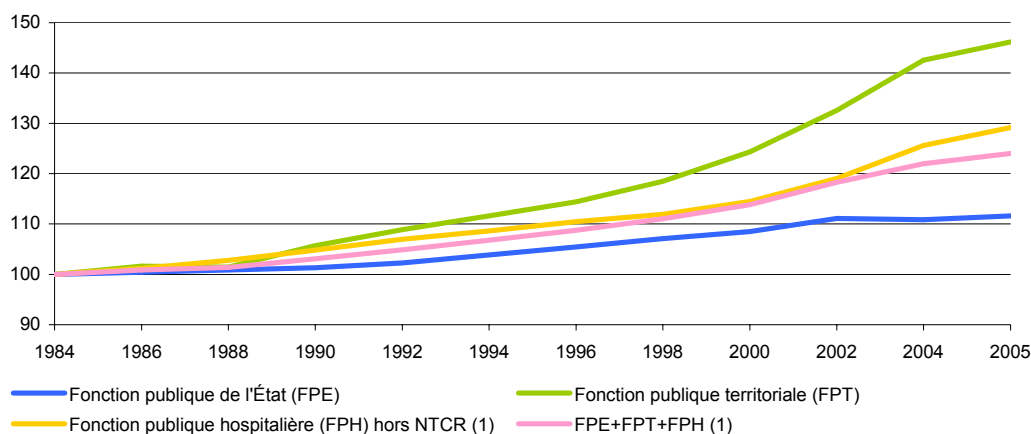
(1) Les volontaires militaires sont comptabilisés dans les effectifs de l'État à partir de 2004. Ils sont 18 464 en 2004 et 17 219 en 2005.

(2) Les non-titulaires sur crédits de remplacement (NTCR) de la FPH ne sont pas disponibles sur l'ensemble de la période.

2.1 Thème - Emploi public

2.1.6 Séries longues sur les trois fonctions publiques

Graphique 2.1-6 : Évolution des effectifs des trois fonctions publiques entre le 31-12-1984 et le 31-12-2005



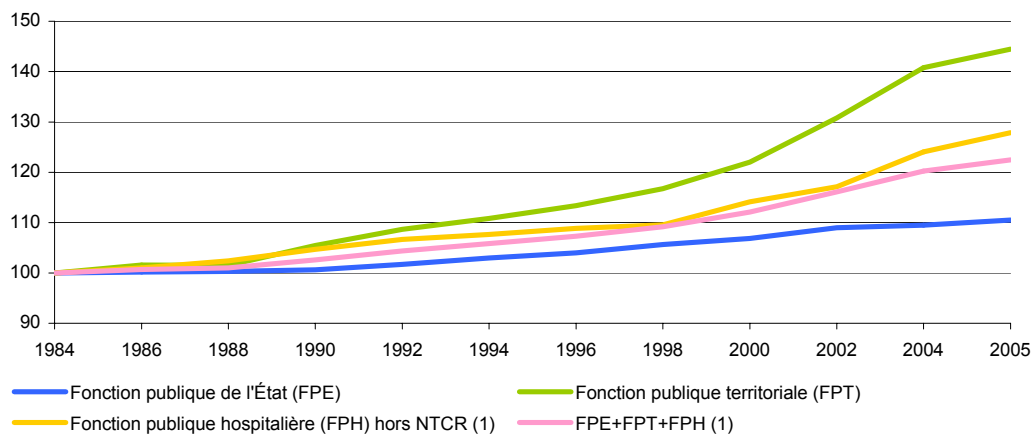
DGAFP, bureau des statistiques, des études et de l'évaluation.

Sources : Insee, Drees, DHOS.

Champ : Hors bénéficiaires d'emplois aidés.

(1) Les non-titulaires sur crédits de remplacement (NTCR) de la FPH ne sont pas disponibles sur l'ensemble de la période. Voir T 2.1-32.

Graphique 2.1-7 : Évolution des effectifs en équivalent temps plein des trois fonctions publiques, entre le 31-12-1984 et le 31-12-2005



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

Sources : Insee, Drees, DHOS.

Champ : Hors bénéficiaires d'emplois aidés.

(1) Les non-titulaires sur crédits de remplacement (NTCR) de la FPH ne sont pas disponibles sur l'ensemble de la période.

Séries longues sur les trois fonctions publiques 2.1.6

T 2.1-32 : Effectifs des trois fonctions publiques par statut entre le 31-12-1994 et le 31-12-2005

	1994	1996	1998	2000	2002	2003	2004(2)	2005 (2)	Evolution en % 94/05
FPE, y compris Epa									
Titulaires	1 699 377	1 735 127	1 746 733	1 776 603	1 817 079	1 832 710	1 835 214	1 835 882	8
Non-titulaires	298 583	294 316	306 921	313 234	330 938	328 359	302 227	304 483	2
Militaires	295 701	300 779	321 956	321 338	324 774	326 197	349 031	350 879	19
Ouvriers d'État	72 660	71 569	64 331	60 927	57 853	55 949	56 640	51 761	-29
Total	2 366 321	2 401 791	2 439 941	2 472 102	2 530 644	2 543 215	2 543 112	2 543 005	7
% de non-titulaires	13	12	13	13	13	13	12	12	-
FPT, y compris Epa									
Titulaires	888 817	932 138	976 275	1 033 824	1 111 450	1 157 232	1 197 902	1 232 151	39
Non-titulaires	283 062	271 445	273 160	280 790	296 077	308 958	320 438	325 073	15
Assistants maternelles	59 870	58 778	57 810	57 314	55 851	55 388	55 914	55 997	-6
Total	1 231 749	1 262 361	1 307 245	1 371 928	1 463 378	1 521 578	1 574 254	1 613 221	31
% de non-titulaires	23	22	21	20	20	20	20	20	-
FPH (1)									
Titulaires	686 698	696 531	698 055	708 170	727 019	745 999	764 940	779 733	14
Non-titulaires hors NTCR	38 764	39 488	46 837	57 280	70 830	77 153	78 149	78 496	102
Non-titulaires y compris NTCR	67 093	70 318	83 971	101 003	120 543	124 093	131 510	136 862	104
Praticiens hospitaliers	86 715	89 691	91 731	90 211	91 902	94 460	105 202	107 060	23
Total hors NTCR	812 177	825 710	836 624	855 660	889 752	917 612	948 291	965 289	19
Total y compris NTCR	840 506	856 540	873 757	899 383	939 465	964 552	1 001 652	1 023 655	22
% de non-titulaires hors NTCR	5	5	6	7	8	8	8	8	-
% de non-titulaires y compris NTCR	8	8	10	11	13	13	13	13	-
FPE + FPT + FPH									
Titulaires	3 274 892	3 363 796	3 421 063	3 518 597	3 655 548	3 735 941	3 798 056	3 847 766	17
Non-titulaires hors NTCR FPH	620 409	605 249	626 918	651 304	697 845	714 470	700 814	708 052	14
Non-titulaires y compris NTCR FPH	648 738	636 079	664 052	695 027	747 558	761 410	754 175	766 418	18
Militaires	295 701	300 779	321 956	321 338	324 774	326 197	349 031	350 879	19
Ouvriers d'État	72 660	71 569	64 331	60 927	57 853	55 949	56 640	51 761	-29
Assistants maternelles	59 870	58 778	57 810	57 314	55 851	55 388	55 914	55 997	-6
Praticiens hospitaliers	86 715	89 691	91 731	90 211	91 902	94 460	105 202	107 060	23
Total hors NTCR FPH	4 410 247	4 489 862	4 583 810	4 699 690	4 883 774	4 982 405	5 065 657	5 121 515	16
Total y compris NTCR FPH	4 438 576	4 520 692	4 620 943	4 743 413	4 933 487	5 029 345	5 119 018	5 179 881	17
% de non-titulaires hors NTCR FPH	14	13	14	14	14	14	14	14	-
% de non-titulaires yc NTCR FPH	15	14	14	15	15	15	15	15	-

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

Sources : Insee, Drees, DHOS.

Champ : Hors bénéficiaires d'emplois aidés ; voir T 2.1-10. Emplois principaux.

- (1) L'information sur les non-titulaires sur crédits de remplacement (NTCR) de la FPH n'est pas disponible sur toute la période. C'est pourquoi les effectifs sont indiqués avec et sans NTCR.
- (2) Les volontaires militaires sont comptabilisés dans les effectifs de l'État à partir de 2004. Ils sont 18 464 en 2004 et 17 219 en 2005.

2.1 Thème - Emploi public

2.1.6 Séries longues sur les trois fonctions publiques

T 2.1-33 : Évolution des effectifs des ministères et de leurs Epa rattachés entre 1994 et 2005

		1994	1996	1998	2000	2002	2004 (1)	2005 (1)	Évolution en % 94/05
Affaires étrangères et coopération	Ministère	19 525	19 763	19 340	18 476	19 167	19 442	19 049	²
	Epa	10 566	11 502	11 860	11 603	12 993	13 587	13 802	31
	Total	30 091	31 265	31 200	30 079	32 160	33 029	32 851	9
Agriculture	Ministère	35 513	36 853	37 739	39 755	39 149	37 708	36 920	4
	Epa	18 155	19 189	20 069	21 890	23 801	22 711	23 271	28
	Total	53 668	56 042	57 808	61 645	62 950	60 419	60 191	12
Culture	Ministère	12 045	12 598	14 607	14 694	14 830	13 915	13 862	15
	Epa	3 891	5 665	6 974	8 153	7 805	8 223	9 139	135
	Total	15 936	18 263	21 581	22 847	22 635	22 138	23 001	44
Défense et anciens combattants	Ministère	390 655	393 863	411 619	414 626	418 633	441 700	437 366	12
	Epa	4 193	5 183	5 218	6 158	5 113	5 065	5 695	36
	Total	394 848	399 046	416 837	420 784	423 746	446 765	443 061	12
Économie	Ministère	207 161	210 127	207 663	200 497	198 864	194 217	193 449	-7
	Epa	7 401	7 431	10 227	11 035	10 974	10 606	11 077	50
	Total	214 562	217 558	217 890	211 532	209 838	204 823	204 526	-5
Éducation nationale et Jeunesse et Sports	Ministère	1 157 611	1 172 082	1 181 434	1 207 422	1 233 346	1 211 829	1 200 873	4
	Epa	79 561	80 779	86 237	88 804	95 957	113 492	122 393	54
	Total	1 237 172	1 252 861	1 267 671	1 296 226	1 329 303	1 325 321	1 323 266	7
Emploi et Solidarité	Ministère	26 188	26 891	26 401	27 584	28 272	28 398	28 807	10
	Epa	26 386	26 969	28 840	31 671	38 776	33 744	39 119	48
	Total	52 574	53 860	55 241	59 255	67 048	62 142	67 926	29
Équipement	Ministère	120 816	121 841	117 922	115 637	115 978	115 539	114 417	-5
	Epa	11 586	12 403	13 004	12 863	14 396	12 670	12 842	11
	Total	132 402	134 244	130 926	128 500	130 374	128 209	127 259	-4
Intérieur	Ministère	166 392	166 947	166 760	165 772	174 231	177 039	176 994	6
	Epa	10	6	6	39	114	416	37	270
	Total	166 402	166 953	166 766	165 811	174 345	177 455	177 031	6
Justice	Ministère	60 695	63 225	65 198	66 839	69 134	73 151	75 042	24
	Epa	678	774	853	979	986	1 350	1 376	103
	Total	61 373	63 999	66 051	67 818	70 120	74 501	76 418	25
Outre-Mer	Ministère	2 938	3 144	3 144	2 231	3 020	3 346	2 506	-15
	Epa	0	337	377	997	0	0	0	-
	Total	2 938	3 481	3 521	3 228	3 020	3 346	2 506	-15
Services du Premier ministre	Ministère	2 964	2 838	2 995	2 985	3 494	3 529	3 412	15
	Epa	1 391	1 381	1 454	1 392	1 609	1 435	1 557	12
	Total	4 355	4 219	4 449	4 377	5 103	4 964	4 969	14
Total	Ministère	2 202 503	2 230 172	2 254 822	2 276 518	2 318 118	2 319 813	2 302 697	5
	Epa	163 818	171 619	185 119	195 584	212 526	223 299	240 308	47
	Total	2 366 321	2 401 791	2 439 941	2 472 102	2 530 644	2 543 112	2 543 005	7
Total hors Éducation nationale et Jeunesse et Sports	Ministère	1 044 892	1 058 090	1 073 388	1 069 096	1 084 772	1 107 984	1 101 824	5
	Epa	84 257	90 840	98 882	106 780	116 569	109 807	117 915	40
	Total	1 129 149	1 148 930	1 172 270	1 175 876	1 201 341	1 217 791	1 219 739	8

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

Source : Insee, exploitation des fichiers de paie.

Champ : hors bénéficiaires d'emplois aidés (CES, CEC, emplois-jeunes).

L'appellation des ministères est générique, donc stable, pour éviter la multiplicité des libellés qui peuvent varier selon les années de référence. Y compris budgets annexes.

Pour des raisons d'homogénéité des séries, les regroupements suivants ont été effectués :

- l'Industrie, le Commerce et l'Artisanat sont avec le ministère de l'Économie ;
- la Jeunesse et les Sports, la Recherche et l'Enseignement supérieur sont avec le ministère de l'Éducation nationale ;
- le Tourisme, l'Environnement, les Transports et la Mer sont avec le ministère de l'Équipement ;
- l'Aménagement de territoire est avec les services du Premier ministre ;
- les Anciens Combattants sont avec le ministère de la Défense et ne figurent donc pas dans les ministères civils ;
- la Coopération est avec les Affaires étrangères.

(1) Les volontaires militaires sont comptabilisés dans les effectifs de l'État à partir de 2004. Ils sont 18 464 en 2004 et 17 219 en 2005.

Séries longues sur les trois fonctions publiques 2.1.6

T 2.1-34 : Évolution des effectifs territoriaux par statut des agents et type de collectivité entre 1984 et 1994

		1984	1986	1988	1990	1992	1994	Évolution en % 84/94
Communes	Titulaires	525 602	559 917	581 801	604 393	616 934	629 659	20
	Non-titulaires	200 375	178 880	174 226	184 914	189 291	191 319	-5
	Assistantes maternelles	9 967	10 413	11 933	14 550	15 860	17 808	79
	Total	735 944	749 210	767 960	803 857	822 085	838 786	14
Départements	Titulaires	88 329	95 110	96 785	98 907	100 022	101 094	14
	Non-titulaires	41 695	35 987	17 329	17 933	18 385	21 067	-49
	Assistantes maternelles	45 450	43 157	40 211	37 395	35 507	35 463	-22
	Total	175 474	174 254	154 325	154 235	153 914	157 624	-10
Régions	Titulaires	498	1 289	2 231	3 023	3 770	4 253	754
	Non-titulaires	1 907	2 073	2 074	2 109	2 494	2 893	52
	Total	2 405	3 362	4 305	5 132	6 264	7 146	197
Total collectivités territoriales	Titulaires	614 429	656 316	680 817	706 323	720 726	735 006	20
	Non-titulaires	243 977	216 940	193 629	204 956	210 170	215 279	-12
	Assistantes maternelles	55 417	53 570	52 144	51 945	51 367	53 271	-4
	Total	913 823	926 826	926 590	963 224	982 263	1 003 556	10
Établissements communaux	Titulaires	30 998	32 438	35 453	38 779	41 548	42 807	38
	Non-titulaires	34 389	32 255	31 928	34 083	35 300	35 190	2
	Assistantes maternelles	4 255	4 186	4 910	4 675	5 151	5 893	38
	Total	69 642	68 879	72 291	77 537	81 999	83 890	20
Établissements intercommunaux	Titulaires	49 896	54 541	53 649	55 983	59 739	62 335	25
	Non-titulaires	17 130	16 166	14 491	16 235	18 304	19 790	16
	Assistantes maternelles	172	145	164	0	0	572	233
	Total	67 198	70 852	68 304	72 218	78 043	82 697	23
Établissements départementaux	Titulaires	16 191	18 450	21 474	23 774	25 476	28 445	76
	Non-titulaires	2 442	2 455	2 173	2 901	3 325	4 048	66
	Assistantes maternelles	27	24	38	0	0	134	396
	Total	18 660	20 929	23 685	26 675	28 801	32 627	75
Autres Epa locaux	Titulaires	17 217	19 566	18 067	17 726	20 755	20 224	17
	Non-titulaires	17 002	14 331	10 707	8 984	9 857	8 755	-49
	Assistantes maternelles	106	0	12	0	0	0	-100
	Total	34 325	33 897	28 786	26 710	30 612	28 979	-16
Total Epa locaux	Titulaires	114 302	124 995	128 643	136 262	147 518	153 811	35
	Non-titulaires	70 963	65 207	59 299	62 203	66 786	67 783	-4
	Assistantes maternelles	4 560	4 355	5 124	4 675	5 151	6 599	45
	Total	189 825	194 557	193 066	203 140	219 455	228 193	20
Total FPT	Titulaires	728 731	781 311	809 460	842 585	868 244	888 817	22
	Non-titulaires	314 940	282 147	252 928	267 159	276 956	283 062	-10
	Assistantes maternelles	59 977	57 925	57 268	56 620	56 518	59 870	0
	Total	1 103 648	1 121 383	1 119 656	1 166 364	1 201 718	1 231 749	12

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

Source : Insee.

2.1 Thème - Emploi public

2.1.6 Séries longues sur les trois fonctions publiques

T 2.1-35 : Évolution des effectifs territoriaux par statut des agents et type de collectivité entre 1994 et 2005

	1994	1996	1998	2000	2002	2003	2004	2005	Évolu- tion en % 94/05	Évolu- tion en % 84/05
Communes										
Titulaires	629 659	655 506	680 271	705 553	736 032	751 799	767 447	781 655	24	49
Non-titulaires	191 319	181 687	182 171	185 406	185 488	189 595	195 522	197 944	3	-1
Assistantes maternelles	17 808	16 522	15 651	15 019	14 634	14 363	14 280	14 306	-20	44
Total	838 786	853 715	878 093	905 978	936 154	955 757	977 249	993 905	18	35
Départements										
Titulaires	101 094	104 236	110 679	117 935	127 848	127 042	136 928	140 764	39	59
Non-titulaires	21 067	20 851	20 844	19 983	23 066	23 674	24 386	24 369	16	-42
Assistantes maternelles	35 463	35 670	36 208	36 595	35 824	35 881	36 458	36 468	3	-20
Total	157 624	160 757	167 731	174 513	186 738	186 597	197 772	201 601	28	15
Régions										
Titulaires	4 253	5 546	6 438	7 357	8 629	9 613	10 526	11 498	170	2 209
Non-titulaires	2 893	3 031	3 102	3 263	3 645	3 556	3 475	3 618	25	90
Total	7 146	8 577	9 540	10 620	12 274	13 169	14 001	15 116	112	529
Total collectivités territoriales										
Titulaires	735 006	765 288	797 388	830 845	872 509	888 454	914 901	933 917	27	52
Non-titulaires	215 279	205 569	206 117	208 652	212 199	216 825	223 383	225 931	5	-7
Assistantes maternelles	53 271	52 192	51 859	51 614	50 458	50 244	50 738	50 774	-5	-8
Total	1 003 556	1 023 049	1 055 364	1 091 111	1 135 166	1 155 523	1 189 022	1 210 622	21	32
Établissements communaux										
Titulaires	42 807	46 866	49 929	55 520	61 249	62 199	65 222	68 158	59	120
Non-titulaires	35 190	33 704	32 966	33 339	37 705	36 686	37 918	37 792	7	10
Assistantes maternelles	5 893	5 685	5 067	4 803	4 418	4 142	4 049	4 004	-32	-6
Total	83 890	86 255	87 962	93 662	103 372	103 027	107 189	109 954	31	58
Établissements intercommunaux										
Titulaires	62 335	67 767	72 905	75 103	94 070	112 524	126 589	137 487	121	176
Non-titulaires	19 790	20 298	21 911	25 056	30 929	38 120	41 687	44 684	126	161
Assistantes maternelles	572	649	621	617	713	694	799	908	59	428
Total	82 697	88 714	95 437	100 776	125 712	151 338	169 075	183 079	121	172
Établissements départementaux										
Titulaires	28 445	32 269	36 027	51 839	63 232	76 961	74 533	76 519	169	373
Non-titulaires	4 048	4 321	4 499	5 034	5 892	13 104	13 469	12 907	219	429
Assistantes maternelles	134	252	263	280	259	308	328	311	132	1 052
Total	32 627	36 842	40 789	57 153	69 383	90 373	88 330	89 737	175	381
Autres Epa locaux										
Titulaires	20 224	19 948	20 026	20 517	20 390	17 094	16 657	16 070	-21	-7
Non-titulaires	8 755	7 553	7 667	8 709	9 352	4 223	3 981	3 759	-57	-78
Assistantes maternelles	0	0	0	0	3	0	0	0	0	-100
Total	28 979	27 501	27 693	29 226	29 745	21 317	20 638	19 829	-32	-42
Total Epa locaux										
Titulaires	153 811	166 850	178 887	202 979	238 941	268 778	283 001	298 234	94	161
Non-titulaires	67 783	65 876	67 043	72 138	83 878	92 133	97 055	99 142	46	40
Assistantes maternelles	6 599	6 586	5 951	5 700	5 393	5 144	5 176	5 223	-21	15
Total	228 193	239 312	251 881	280 817	328 212	366 055	385 232	402 599	76	112
Total FPT										
Titulaires	888 817	932 138	976 275	1 033 824	1 111 450	1 157 232	1 197 902	1 232 151	39	69
Non-titulaires	283 062	271 445	273 160	280 790	296 077	308 958	320 438	325 073	15	3
Assistantes maternelles	59 870	58 778	57 810	57 314	55 851	55 388	55 914	55 997	-6	-7
Total	1 231 749	1 262 361	1 307 245	1 371 928	1 463 378	1 521 578	1 574 254	1 613 221	31	46

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

Source : Insee.

Principales caractéristiques des effectifs des ministères 2.1.7

L'articulation entre les travaux de décompte des effectifs dans la Fonction publique d'État et les sources d'information

Les différents périmètres de décompte des effectifs des ministères sont désormais bien connus et partagés par les acteurs concernés : à partir des effectifs physiques (cf. volume 1, vue d'ensemble n°1), on distingue les **effectifs rémunérés, les effectifs en fonction et les effectifs gérés**¹ au 31 décembre de l'année. Ces trois notions ne se recoupent pas nécessairement et sont donc utilisées conjointement pour quantifier de manière précise les effectifs d'un ministère (de même pour les établissements publics).

Les effectifs rémunérés déclarés par les ministères sont, à champs comparables, très proches des données issues du fichier général des agents de l'État² élaboré par l'Insee. Les chiffres au 31 décembre 2005 contenus dans ce rapport, particulièrement dans le volume 1 « Faits et chiffres », et obtenus par l'une ou l'autre de ces deux sources, aboutissent à des niveaux voisins (cf. volume 2). Une attention toute particulière a été portée à la mise en cohérence des différentes sources d'information utilisées.

La connaissance des effectifs en fonction et des effectifs gérés nécessite par contre une enquête particulière auprès des services gestionnaires des ministères. En effet, il faut prendre en compte les informations de gestion qui retracent la « position statutaire » de l'agent, non disponible au travers des seuls « retours paye ». Par exemple, un agent mis à disposition d'un ministère est en fonction dans ce ministère d'accueil mais reste géré par son administration d'origine (cf. *tableau T 2.1-40 1^{ère} et 2^{ème} partie « Les effectifs des ministères, payés, en fonction et gérés, au 31 décembre 2005 »*).

Depuis la mise en place de la Lolf au 1er janvier 2006, les plafonds ministériels d'autorisations d'emplois définis en loi de finances délimitent le maximum d'emplois autorisés par ministère sur l'année. Ces plafonds sont exprimés en **ETPT** (cf.

volume 1, vue d'ensemble n°1) tout comme le suivi de leur consommation. Cette dernière est notamment récapitulée dans les **RAP** –rapports annuels de performance- (cf. *fiches thématiques, 2.1.14 « Emplois en loi de finances »*).

Pour aider à la détermination des plafonds d'emplois et au suivi de leur consommation, le ministère chargé de l'économie a mis en place en 2004 une application informatique « **India-Ode**³ ». Cet entrepôt de données est alimenté, pour les agents civils, par les données issues des applications de paye de la DGCP, et pour les militaires, par le ministère de la Défense.

Un certain nombre de conventions ont été retenues pour le calcul « automatique » des ETPT dans India-Ode (notamment pour les agents non indicés pris en charge par la Paye Sans Ordonnancement Préalable –PSOP- ainsi que pour les agents non pris en charge par la PSOP). Ces conventions sont parfois différentes de celles retenues dans les applications ministérielles. Néanmoins, cet outil, mis à la disposition des ministères, présente l'avantage de rassembler dans une seule application, au format Lolf (données disponibles par programme, action, sous action...) et dans un délai court (environ un mois et demi de décalage) les informations issues de la paye.. Les données sont mensuelles et agrégées (non individuelles).

Ode constitue aujourd'hui le seul outil interministériel permettant de décompter les ETPT selon une méthodologie commune et documentée. Les règles spécifiques de décompte (qui ne seront pas automatisées) ont vocation à être limitées, au risque de faire de cet outil une somme de règles particulières propres à chaque ministère. Une nouvelle version d'Ode (version 4.2), qui sera disponible courant 2007, permettra de décompter de manière plus exhaustive les agents de l'État, notamment les agents non indicés dont certains n'étaient pas décomptés dans la version actuelle.

India-Ode, le fichier général des agents de l'État de l'Insee⁴ ou les systèmes d'information et outils de gestion des ministères sont encore en période de « rodage » et d'adaptation aux nouveaux concepts instaurés par la Lolf. Compte tenu de ce délai d'appropriation du nouveau contexte budgétaire, la convergence des sources disponibles sur la restitution des consommations d'emplois en ETPT

1 Ici gestion au sens « statutaire », « gestion des corps » : organisation des concours, des avancements...

2 Le fichier général des agents de l'État est élaboré par l'Insee ; la principale source est le fichier de paye des agents de l'État (issu des applications de paye sans ordonnancement préalable). Cette source est complétée pour les militaires par des données provenant du ministère de la Défense, pour les agents des établissements publics et les compléments de rémunération perçus en sus de la PSOP par les DADS. C'est actuellement la source la plus complète sur le champ des personnels de la FPE.

3 Outil de décompte des emplois intégré dans l'infocentre national de la dépense et des informations associées (périmètre des plafonds d'emplois ministériels).

4 La 1^{ère} version au format Lolf sera disponible sous une version provisoire à l'automne 2007.

2.1 Thème - Emploi public

2.1.7 Principales caractéristiques des effectifs des ministères

passé par un travail commun entre les acteurs concernés (services gestionnaires des ministères,

Direction du budget et Direction générale de l'administration et de la fonction publique).

Définitions et méthodes

La source : L'Insee recense les agents de l'État à partir des fichiers de paie des administrations. Ce dispositif est complété par des éléments issus des déclarations annuelles des données sociales.

Les effectifs comptabilisés sont ceux en fonction au 31 décembre.

Le champ : Les personnes recrutées dans le cadre de la politique d'aide à l'emploi ne sont pas comprises dans le champ. En particulier, les emplois jeunes du ministère de l'Intérieur (10 500 environ en 2005) et du ministère de la Justice (un peu moins de 400 en 2005), seuls bénéficiaires

d'emplois aidés soumis au droit public, ne figurent pas dans les effectifs.

Volontaires militaires :

Les volontaires militaires sont recrutés avec un contrat de douze mois, renouvelable quatre fois dans la limite de soixante mois. Le volontariat s'adresse aux candidats âgés de plus de dix-huit ans et de moins de vingt-six ans. Les premiers recrutements de ces volontaires ont été réalisés en 1999.

Depuis l'année 2004, les volontaires militaires du ministère de la Défense sont comptabilisés dans les effectifs militaires. Ils figurent, depuis cette date, dans les séries longues.

Pour plus d'informations

- € « L'emploi dans les trois fonctions publiques : 1994-2005 », A. Baëhr, A. Brenot-Ouldali et E. Clément, Vue d'ensemble n°1 de ce rapport, Faits et chiffres 2006-2007.
- € « L'Observatoire de l'emploi public », Rapport annuel 2004-2005. La Documentation française, mars 2006.

Principales caractéristiques des effectifs des ministères 2.1.7

T 2.1-36 : Effectifs des ministères par statut et pourcentage de femmes et d'enseignants, au 31-12-2005

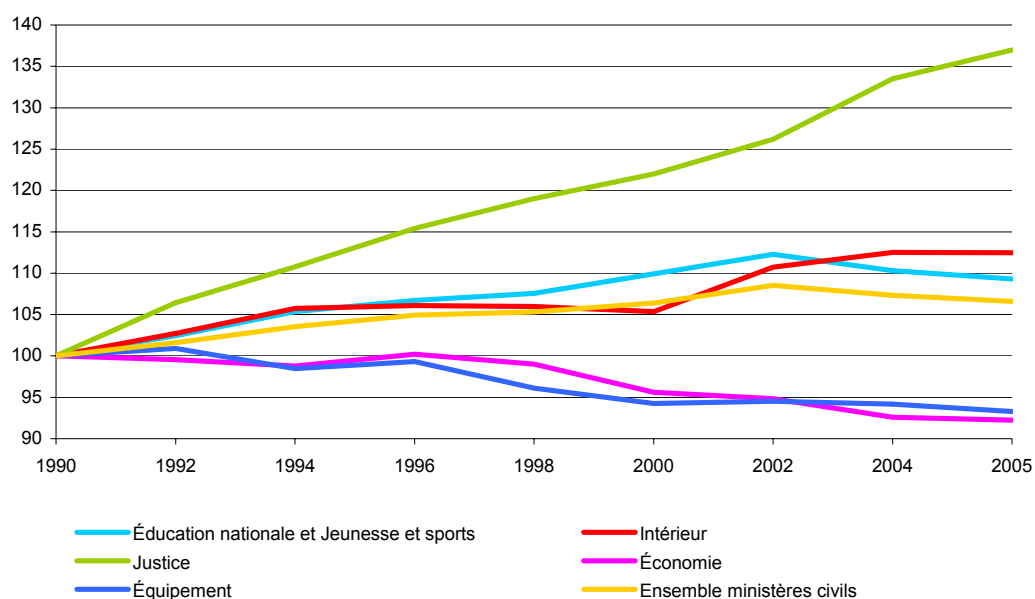
	Rappel 2004	2005			Évolution 2004-2005
	Effectifs au 31/12/2004	Effectifs au 31/12/2005	% de femmes	% d'enseignants	
Titulaires	1 750 827	1 750 225	58,0	48,7	0,0
Non titulaires	164 374	150 764	57,9	21,2	-8,3
Ouvriers d'État	55 619	50 861	14,1	0,0	-8,6
Total civils	1 970 820	1 951 850	56,8	45,3	-1,0
Militaires hors volontaires	330 529	333 628	12,7	0,0	0,9
Volontaires militaires	18 464	17 219	32,9	0,0	-6,7
Total	2 319 813	2 302 697	50,2	38,4	-0,7

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

Source : Insee, exploitation des fichiers de paie.

Champ : hors emplois-jeunes. Emplois principaux. Métropole, Dom, autres Com, étranger.

Graphique 2.1-8 : Évolution des effectifs physiques des principaux ministères civils - Base 100 au 31-12-1990



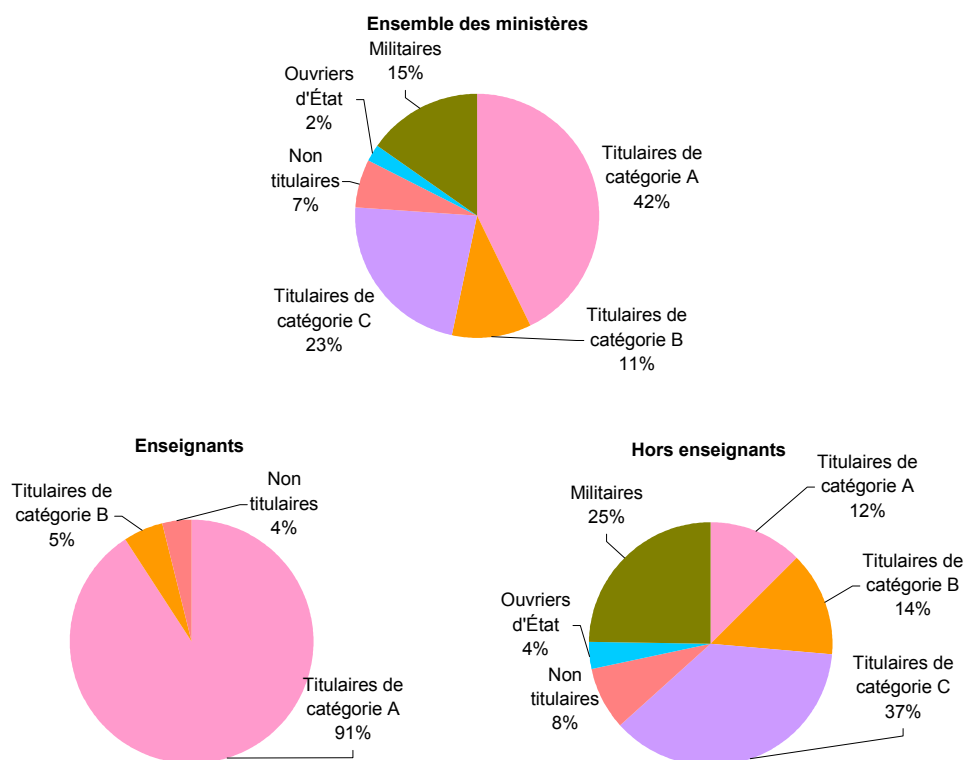
DGAFP, bureau des statistiques, des études et de l'évaluation.

Source : Insee, exploitation des fichiers de paie.

2.1 Thème - Emploi public

2.1.7 Principales caractéristiques des effectifs des ministères

Graphique 2.1-9 : Effectifs des ministères selon la catégorie (1) au 31-12-2005



DGAFP, bureau des statistiques, des études et de l'évaluation.
Source : Insee, exploitation des fichiers de paie.

(1) Les réformes statutaires concernant les corps en service actif de police et de pénitentiaire ne sont ici pas prises en compte.

Principales caractéristiques des effectifs des ministères 2.1.7

T 2.1-37 : Répartition des effectifs des ministères entre les administrations centrales et les services déconcentrés au 31 décembre 2005

	Administration Centrale	Services déconcentrés	Total	% en administration centrale
Affaires étrangères	3 489	15 560	19 049	18,3
Affaires sociales	4 206	24 601	28 807	14,6
<i>Santé</i>	2 981	13 986	16 967	17,6
<i>Emploi</i>	1 225	10 615	11 840	10,3
Agriculture	2 120	34 800	36 920	5,7
Culture	1 268	12 594	13 862	9,1
Défense	8 773	428 593	437 366	2,0
Économie	9 105	184 344	193 449	4,7
Éducation nationale	3 831	1 189 206	1 193 037	0,3
<i>Enseignement scolaire</i>	3 830	1 035 018	1 038 848	0,4
<i>Enseignement supérieur</i>		143 601	143 601	0,0
<i>Recherche</i>	1	10 587	10 588	0,0
Équipement	5 969	108 448	114 417	5,2
<i>Hors Aviation civile</i>	3 536	98 130	101 666	3,5
<i>Aviation civile</i>	2 433	10 318	12 751	19,1
Intérieur	2 915	174 079	176 994	1,6
<i>Police nationale</i>		137 278	137 278	0,0
<i>Hors Police nationale</i>	2 915	36 801	39 716	7,3
Jeunesse et Sports	417	7 419	7 836	5,3
Justice	3 203	71 839	75 042	4,3
Outre-Mer	280	2 226	2 506	11,2
Services du Premier ministre	3 265	147	3 412	95,7
Total	48 841	2 253 856	2 302 697	2,1

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

Source : Insee, exploitation des fichiers de paie.

Champ : hors emplois-jeunes. Emplois principaux.

2.1 Thème - Emploi public

2.1.7 Principales caractéristiques des effectifs des ministères

T 2.1-38 : Effectifs des ministères par statut et pourcentage de femmes au 31-12-2005

Ministères	Rappel 2004	2005				Total	% de femmes
	Total	Titulaires	Non- titulaires	Ouvriers d'État	Militaires (1)		
Affaires étrangères	19 442	9 583	9 097	0	369	19 049	42,6
Affaires sociales	28 398	24 423	4 381	0	3	28 807	70,5
<i>Santé</i>	17 028	14 335	2 629	0	3	16 967	71,0
<i>Emploi</i>	11 370	10 088	1 752	0	0	11 840	69,8
Agriculture	37 708	32 332	4 564	24	0	36 920	53,2
Culture	13 915	12 192	1 670	0	0	13 862	52,9
Défense	423 236	42 353	7 691	38 832	348 490	437 366	18,5
Économie	194 217	182 082	10 791	543	33	193 449	59,3
Éducation nationale	1 203 800	1 102 451	90 585	1	0	1 193 037	64,6
<i>Enseignement scolaire</i>	1 051 129	976 715	62 133	0	0	1 038 848	67,3
<i>Enseignement supérieur</i>	142 125	125 733	17 867	1	0	143 601	46,5
<i>Recherche (2)</i>	10 546	3	10 585	0	0	10 588	43,1
Équipement	115 539	97 184	7 209	9 439	585	114 417	28,5
<i>Hors Aviation civile</i>	102 903	86 256	6 460	8 372	578	101 666	28,3
<i>Aviation civile</i>	12 636	10 928	749	1 067	7	12 751	30,2
Intérieur	177 039	170 166	5 410	1 418	0	176 994	31,8
<i>Police nationale</i>	136 498	134 641	1 358	1 279	0	137 278	22,0
<i>Hors Police nationale</i>	40 541	35 525	4 052	139	0	39 716	65,5
Jeunesse et Sports	8 029	5 728	2 108	0	0	7 836	39,6
Justice	73 151	69 445	5 596	0	1	75 042	53,9
Outre-Mer	3 346	696	423	21	1 366	2 506	33,3
Services du Premier ministre	3 529	1 590	1 239	583	0	3 412	51,5
Total hors enseignants	1 427 855	898 270	118 771	50 861	350 847	1 418 749	41,7
Total	2 319 813	1 750 225	150 764	50 861	350 847	2 302 697	50,2

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

Source : Insee, exploitation des fichiers de paie.

Champ : hors emplois-jeunes. Emplois principaux. Métropole, Dom, autres Com, étranger.

L'appellation des ministères est générique, donc stable, pour éviter la multiplicité des libellés qui peuvent varier selon les années de référence. Y compris budgets annexes.

Enseignants : y compris élèves enseignants ; hors chercheurs, directeurs d'établissement, inspecteurs, personnels d'orientation et de surveillance.

(1) Y compris 17 219 volontaires militaires au ministère de la Défense.

(2) Allocataires de recherche.

Principales caractéristiques des effectifs des ministères 2.1.7

T 2.1-39 : Effectifs en équivalents temps plein des ministères par statut et pourcentage de femmes au 31-12-2005

Ministères	Rappel	2005					% de femmes
	2004	Titulaires	Non-titulaires	Ouvriers d'État	Militaires (1)	Total	
Affaires étrangères	18 718	9 464	8 498	0	369	18 331	41,4
Affaires sociales	26 395	22 989	3 584	0	3	26 576	69,9
<i>Santé</i>	15 774	13 550	2 155	0	3	15 708	70,2
<i>Emploi</i>	10 621	9 439	1 429	0	0	10 868	69,5
Agriculture	35 577	30 885	4 024	24	0	34 933	51,9
Culture	13 371	11 817	1 495	0	0	13 312	52,1
Défense	419 446	40 769	6 972	37 651	348 490	433 882	18,1
Économie	180 153	171 887	7 203	531	33	179 654	57,2
Éducation nationale	1 141 925	1 059 784	74 883	1	0	1 134 669	63,9
<i>Enseignement scolaire</i>	998 031	936 862	52 451	0	0	989 313	66,5
<i>Enseignement supérieur</i>	136 831	122 921	15 335	1	0	138 257	45,9
<i>Recherche (2)</i>	7 062	2	7 097	0	0	7 099	43,1
Équipement	111 075	94 490	5 794	9 278	585	110 147	27,2
<i>Hors Aviation civile</i>	98 712	83 710	5 153	8 215	578	97 655	26,8
<i>Aviation civile</i>	12 363	10 780	641	1 064	7	12 492	29,6
Intérieur	171 749	167 332	3 903	1 392	0	172 627	30,6
<i>Police nationale</i>	135 112	133 666	1 021	1 254	0	135 941	21,5
<i>Hors Police nationale</i>	36 637	33 666	2 882	138	0	36 686	64,5
Jeunesse et Sports	6 673	5 599	1 071	0	0	6 669	40,0
Justice	69 410	67 355	3 689	0	1	71 046	52,6
Outre-Mer	3 281	687	379	21	1 366	2 453	32,5
Services du Premier ministre	3 213	1 548	1 142	570	0	3 259	51,1
Total hors enseignants	1 367 408	864 869	94 375	49 467	350 847	1 359 558	40,2
Total	2 219 448	1 684 606	122 638	49 467	350 847	2 207 558	49,0

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

Source : Insee, exploitation des fichiers de paie.

Champ : hors emplois-jeunes. Emplois principaux. Métropole, Dom, autres Com, étranger.

L'appellation des ministères est générique, donc stable, pour éviter la multiplicité des libellés qui peuvent varier selon les années de référence. Y compris budgets annexes.

Enseignants : y compris élèves enseignants ; hors chercheurs, directeurs d'établissement, inspecteurs, personnels d'orientation et de surveillance.

(1) Y compris 17 219 volontaires militaires au ministère de la Défense.

(2) Allocataires de recherche.

2.1 Thème - Emploi public

2.1.7 Principales caractéristiques des effectifs des ministères

T 2.1-40 : Les effectifs des ministères, payés, en fonction et gérés, au 31 décembre 2005
(1^{ère} partie)

Ministères	Effectifs physiques "payés" et comptabilisés dans les emplois du ministère	Autres personnels rémunérés sur titre 2 en fonction dans le ministère (hors MAD et affectés remboursés) (1)	MAD ou affectés entrants dans le ministère non pris en compte dans le plafond d'emplois du ministère et non gérés par ce ministère	MAD ou affectés sortants du ministère pris en compte dans le plafond d'emplois du ministère et non gérés par leur ministère d'affectation	Personnels affectés entrants ou sortants gérés par leur ministère d'affectation - imputés sur le plafond d'emplois d'un autre ministère (2)	Effectifs en fonction dans le ministère
Affaires étrangères	16 915	5 000	140	117		21 938
Agriculture et pêche	42 408	0	882	1 141	DDSV npc	42 149
Culture et communication	14 517	0	67	6 231		8 353
Défense	431 469	0	10	1 167		430 312
- <i>personnels civils</i>	82 607	0	10	366		82 251
- <i>personnels militaires</i>	348 862	0	0	801		348 061
Écologie et développement durable	3 655	0	152	15	-1 189	2 603
Économie, finances et industrie (yc cour des comptes)	185 414	0	238	1 853	1 169	184 968
Éducation nationale	1 319 057	4 572	6	2 966		1 320 669
Équipement, transports (yc logement)	99 804	522	749	611	-587	99 877
Intérieur	186 121	0	308	875		185 554
- <i>secrétariat général</i>	40 377	0	306	472		40 211
- <i>police nationale</i>	145 744	0	2	403		145 343
Justice (yc conseil d'État)	73 157	11	94	115		73 147
- <i>hors conseil d'État</i>	70 242	0	68	106		70 204
- <i>conseil d'État (3)</i>	2 915	11	26	9		2 943
Outre-mer	4 782	0	213	92		4 903
Premier ministre	1 842	0	506	17		2 331
Travail -emploi (hors logement)	11 007	0	199	87		11 119
Total	2 390 148	10 105	3 564	15 287		2 388 530
Aviation civile	12 013	0	215	528	587	12 287
Total général	2 402 161	10 105	3 779	15 815		2 400 230

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

Source : données provenant des ministères.

- (1) Affaires étrangères - recrutés locaux des établissements culturels ; Éducation nationale ATER et moniteurs de langue des EPSCP pris en compte dans le budget de l'État en 2005 ; Équipement entretien des routes à Mayotte, Conseil d'État magistrats.
- (2) Correspond aux personnels des DRIRE et DDSV payés sur emplois de l'écologie et aux personnels de l'aviation civile payés sur emplois de l'équipement. Pour les DDSV cela correspond à une quarantaine d'emplois environ.
- (3) Le Conseil d'État a intégré dans ses personnels gérés les personnels du ministère de l'Intérieur affectés en Tribunal administratif (soit 1 056 personnes selon le ministère de l'Intérieur).

Principales caractéristiques des effectifs des ministères 2.1.7

T 2.1-40 : Les effectifs des ministères, payés, en fonction et gérés, au 31 décembre 2005 (2^{ème} partie)

Ministères	MAD ou affectés entrants "payés" sur emplois du ministère et "gérés" par d'autres ministères	MAD ou affectés sortants du ministère "gérés" par le ministère, mais "payés sur emplois " d'un autre ministère	Détachés sortants du ministère	Personnels en CLD, CFA	Personnels en disponibilité, hors cadres, congé parental et service national du ministère	Effectifs "gérés" par le ministère (1)	Détachés entrants dans le ministère
Affaires étrangères	798	0	140	83	318	21 658	1 719
Agriculture et pêche	706	1 567	952	506	925	45 652	455
Culture et communication	2 213	141	288	175	527	13 435	613
Défense	864	14 500	2 891	1 142	6 470	455 608	263
- <i>personnels civils</i>	864	258	1 514	1 142	2 713	87 370	263
- <i>personnels militaires</i>		14 242	1 377	0	3 757	368 238	0
Écologie et développement durable	2 297	2 248	0	-	-	2 417	101
Économie, finances et industrie (yc cour des comptes)	311	654	2 598	1 971	4 158	195 653	1 155
Éducation nationale	106	5 217	16 727	8 755	25 095	1 379 317	nd
Équipement, transports (yc logement)	863	4 297	2 557	1 548	2 272	109 550	695
Intérieur	1 504	1 264	1 251	736	1 597	189 465	607
- <i>secrétariat général</i>	1 504	1 257	897	87	147	41 261	561
- <i>police nationale</i>	0	7	354	649	1 450	148 204	46
Justice (yc conseil d'État)	45	0	1 036	552	1 165	75 876	388
- <i>hors conseil d'État</i>	35	0	795	542	1 076	72 620	313
- <i>conseil d'État (2)</i>	10	0	241	10	89	3 256	75
Outre-mer	1 927	0	0	6	0	2 861	126
Premier ministre	77	0	181	15	117	2 078	175
Travail –emploi (hors logement)	5 313	561	189	161	0	6 605	nd
Total	17 024	30 449	28 810	15 650	42 644	2 500 782	
Aviation civile	335	20	0	0	0	12 285	78
Total général	17 359	30 469	28 810	15 650	42 644	2 512 480	

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

Source : données provenant des ministères.

(1) Personnels gérés entendus dans un sens strict : "gestion statutaire".

(2) Le Conseil d'État a intégré dans ses personnels gérés les personnels du ministère de l'Intérieur affectés en Tribunal administratif (soit 1 056 personnes selon le ministère de l'Intérieur).

2.1 Thème - Emploi public

2.1.7 Principales caractéristiques des effectifs des ministères

T 2.1-41 : Titulaires civils des ministères par catégorie hiérarchique (1) au 31-12-2005

Ministères	Rappel 2004	2005						Total titulaires civils	
		Catégorie A		Catégorie B		Catégorie C		Effectifs	% de femmes
		Effectifs	% de femmes	Effectifs	% de femmes	Effectifs	% de femmes		
Affaires étrangères	9 797	4 656	22,8	1 142	41,2	3 785	66,5	9 583	42,3
Affaires sociales	24 130	6 206	55,0	7 675	71,7	10 542	80,6	24 423	71,3
<i>Santé</i>	14 411	4 059	58,7	4 316	71,2	5 960	79,4	14 335	71,1
<i>Emploi</i>	9 719	2 147	48,0	3 359	72,2	4 582	82,2	10 088	71,6
Agriculture	32 465	15 124	43,8	8 315	49,4	8 893	69,6	32 332	52,4
Culture	12 101	4 260	47,3	2 310	60,9	5 622	54,0	12 192	53,0
Défense	43 446	5 152	27,3	12 004	40,6	25 197	69,2	42 353	56,0
Économie	183 427	45 034	39,8	59 538	58,8	77 510	70,3	182 082	59,0
Éducation nationale	1 102 059	854 321	63,2	88 240	79,3	159 890	65,9	1 102 451	64,9
<i>Enseignement scolaire</i>	977 746	770 313	66,1	75 728	81,8	130 674	65,8	976 715	67,3
<i>Enseignement supérieur</i>	124 308	84 005	36,9	12 512	64,7	29 216	66,2	125 733	46,5
<i>Recherche (2)</i>	5	3	n.s	0	-	0	-	3	n.s
Équipement	97 771	16 126	26,4	25 632	29,4	55 426	31,4	97 184	30,0
<i>Hors Aviation civile</i>	86 994	8 905	29,4	23 286	28,9	54 065	30,1	86 256	29,7
<i>Aviation civile</i>	10 777	7 221	22,7	2 346	34,3	1 361	82,4	10 928	32,6
Intérieur	168 230	13 651	26,9	18 962	43,8	137 553	29,7	170 166	31,0
<i>Police nationale</i>	133 562	7 821	14,8	10 371	31,5	116 449	21,4	134 641	21,8
<i>Hors Police nationale</i>	34 668	5 830	43,2	8 591	58,8	21 104	75,6	35 525	66,2
Jeunesse et Sports	5 741	3 686	22,4	581	81,6	1 461	71,9	5 728	41,1
Justice	68 594	14 244	52,7	17 166	74,0	38 035	44,0	69 445	53,2
Outre-Mer	1 532	184	32,1	158	62,7	354	68,1	696	57,3
Services du Premier ministre	1 534	517	45,6	237	63,7	836	62,6	1 590	57,2
Total	1 750 827	983 161	59,9	241 960	62,3	525 104	52,2	1 750 225	58,0
Total hors enseignants	900 030	176 728	44,4	196 438	58,2	525 104	52,2	898 270	52,0

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

Source : Insee, exploitation des fichiers de paie.

Champ : hors emplois-jeunes. Emplois principaux. Métropole, Dom, autres Com, étranger.

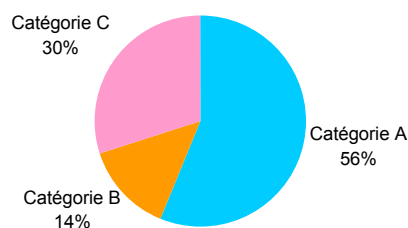
L'appellation des ministères est générique, donc stable, pour éviter la multiplicité des libellés qui peuvent varier selon les années de référence. Y compris budgets annexes.

Enseignants : y compris élèves enseignants ; hors chercheurs, directeurs d'établissement, inspecteurs, personnels d'orientation et de surveillance.

(1) Les réformes statutaires concernant les corps en service actif de police et de pénitentiaire ne sont ici pas prises en compte.

(2) Allocataires de recherche.

Graphique 2.1-10 : Titulaires par catégorie hiérarchique (1), au 31-12-2005



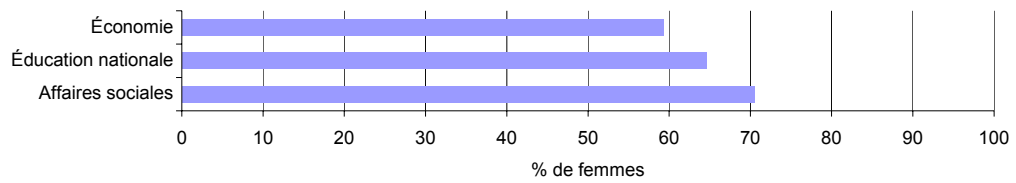
DGAFP, bureau des statistiques, des études et de l'évaluation.

Source : Insee, exploitation des fichiers de paie.

(1) Les réformes statutaires concernant les corps en service actif de police et de pénitentiaire ne sont ici pas prises en compte.

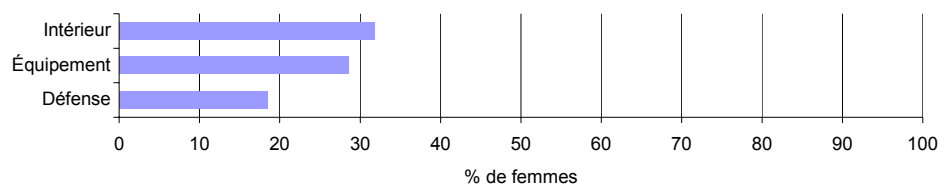
Principales caractéristiques des effectifs des ministères 2.1.7

Graphique 2.1-11 : Les ministères à fort taux de féminisation au 31-12-2005



DGAFP, bureau des statistiques, des études et de l'évaluation.
Source : Insee, exploitation des fichiers de paie.

Graphique 2.1-12 : Les ministères à faible taux de féminisation au 31-12-2005



DGAFP, bureau des statistiques, des études et de l'évaluation.
Source : Insee, exploitation des fichiers de paie.

2.1 Thème - Emploi public

2.1.7 Principales caractéristiques des effectifs des ministères

T 2.1-42 : Titulaires civils des ministères en équivalents temps plein par catégorie hiérarchique (1) au 31-12-2005

Ministères	Rappel 2004	2005						Total titulaires civils	
		Catégorie A		Catégorie B		Catégorie C		Effectifs	% de femmes
		Effectifs	% de femmes	Effectifs	% de femmes	Effectifs	% de femmes		
Affaires étrangères	9 685	4 641	22,7	1 124	40,5	3 699	65,9	9 464	41,7
Affaires sociales	22 816	6 008	54,2	7 235	70,6	9 745	80,2	22 989	70,4
<i>Santé</i>	13 631	3 919	57,8	4 063	70,1	5 568	78,5	13 550	70,0
<i>Emploi</i>	9 185	2 089	47,4	3 172	71,4	4 177	82,4	9 439	70,9
Agriculture	31 016	14 550	42,6	7 956	48,1	8 379	68,4	30 885	51,0
Culture	11 744	4 183	46,8	2 216	59,8	5 419	53,0	11 817	52,1
Défense	41 825	5 087	27,0	11 663	39,6	24 019	68,0	40 769	54,8
Économie	172 916	43 939	38,8	56 192	57,3	71 757	68,6	171 887	57,3
Éducation nationale	1 058 744	824 123	62,5	82 744	78,4	152 917	64,9	1 059 784	64,1
<i>Enseignement scolaire</i>	937 257	741 017	65,5	70 842	80,9	125 003	64,9	936 862	66,5
<i>Enseignement supérieur</i>	121 484	83 105	36,5	11 902	63,5	27 914	65,2	122 921	45,7
<i>Recherche (2)</i>	3	2	<i>n.s</i>	0	-	0	-	2	<i>n.s</i>
Équipement	95 035	15 953	26,0	24 900	28,3	53 638	30,0	94 490	28,9
<i>Hors Aviation civile</i>	84 403	8 775	28,9	22 596	27,8	52 339	28,7	83 710	28,5
<i>Aviation civile</i>	10 631	7 178	22,5	2 304	33,5	1 299	81,8	10 780	32,0
Intérieur	38 465	13 481	26,4	18 465	42,7	135 386	28,8	167 332	30,1
<i>Police nationale</i>	5 610	7 793	14,7	10 274	31,0	115 599	20,9	133 666	21,3
<i>Hors Police nationale</i>	32 854	5 687	42,4	8 191	57,3	19 788	74,5	33 666	64,9
Jeunesse et Sports	66 566	3 650	22,1	551	80,8	1 397	70,8	5 599	40,0
Justice	1 516	14 055	52,3	16 421	73,2	36 879	42,6	67 355	52,1
Outre-Mer	132 607	184	32,1	154	63,0	349	67,9	687	57,3
Services du Premier ministre	1 492	506	44,7	227	62,7	814	61,7	1 548	56,3
Total	1 684 425	950 360	59,2	229 848	60,9	504 399	50,8	1 684 606	56,9
Total hors enseignants	866 433	173 145	43,7	187 325	56,9	504 399	50,8	864 869	50,7

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

Source : Insee, exploitation des fichiers de paie.

Champ : hors emplois-jeunes. Emplois principaux. Métropole, Dom, autres Com, étranger.

L'appellation des ministères est générique, donc stable, pour éviter la multiplicité des libellés qui peuvent varier selon les années de référence. Y compris budgets annexes.

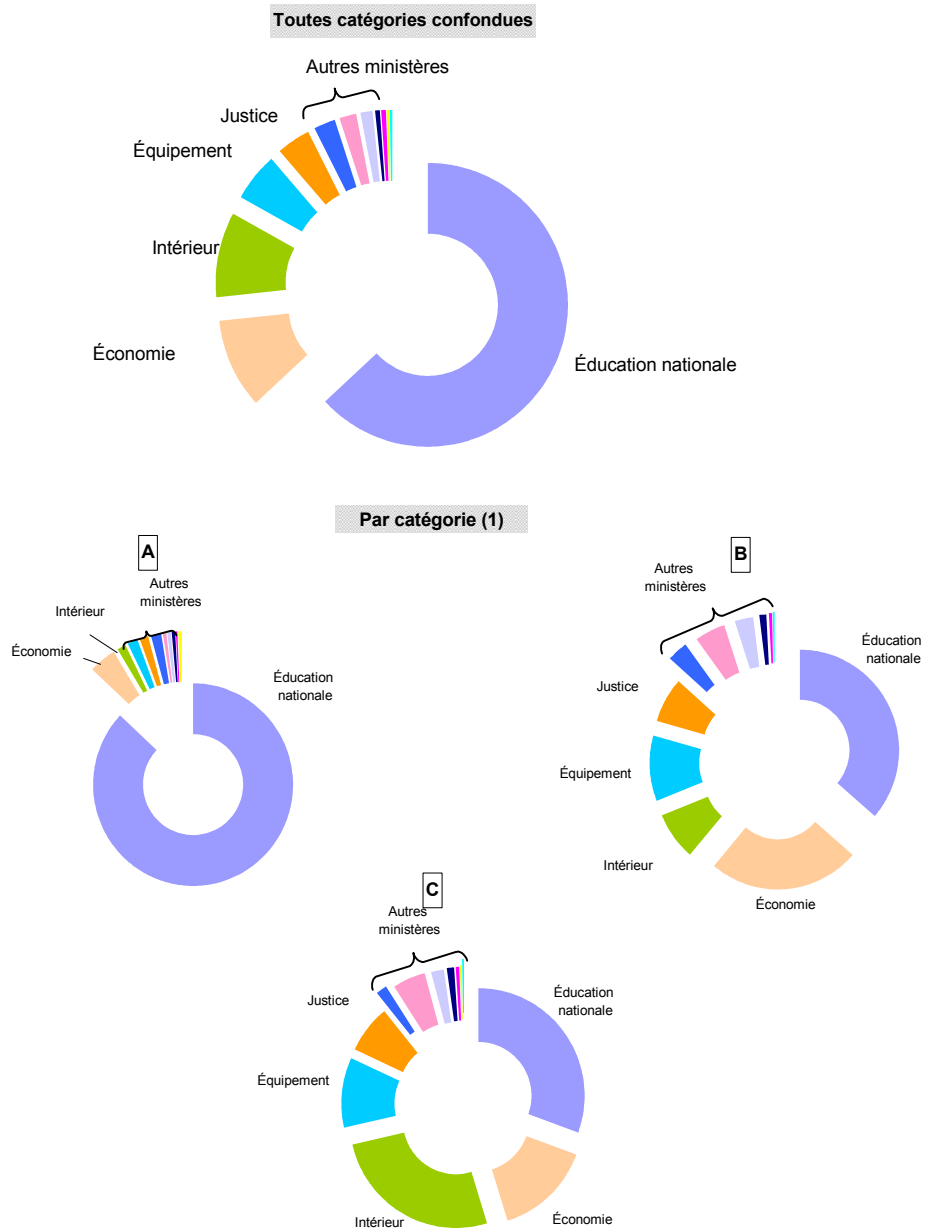
Enseignants : y compris élèves enseignants ; hors chercheurs, directeurs d'établissement, inspecteurs, personnels d'orientation et de surveillance.

(1) Les réformes statutaires concernant les corps en service actif de police et de pénitentiaire ne sont ici pas prises en compte.

(2) Allocataires de recherche.

Principales caractéristiques des effectifs des ministères 2.1.7

Graphique 2.1-13 : Répartition des titulaires civils par ministère au 31-12-2005



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

Source : Insee, exploitation des fichiers de paie.

(1) Les réformes statutaires concernant les corps en service actif de police et de pénitentiaire ne sont ici pas prises en compte.

2.1 Thème - Emploi public

2.1.7 Principales caractéristiques des effectifs des ministères

T 2.1-43 : Répartition des agents de l'État selon la catégorie socioprofessionnelle et le sexe au 31-12-2005

	Hommes		Femmes		Ensemble		% de femmes
	Nombre	%	Nombre	%	Nombre	%	
Cadres et professions intellectuelles supérieures	457 830	40,0	613 982	53,1	1 071 812	46,5	57,3
Personnels de direction civils et militaires	7 114	0,6	1 978	0,2	9 092	0,4	21,8
Magistrats	3 860	0,3	4 496	0,4	8 356	0,4	53,8
Cadres administratifs	51 050	4,5	40 128	3,5	91 178	4,0	44,0
Cadres techniques	26 121	2,3	10 336	0,9	36 457	1,6	28,4
Officiers toutes armes et tous services	36 961	3,2	3 836	0,3	40 797	1,8	9,4
Professeurs de l'enseignement supérieur, chercheurs	48 388	4,2	26 694	2,3	75 082	3,3	35,6
Personnels de direction, d'inspection et d'orientation du second degré	16 498	1,4	20 303	1,8	36 801	1,6	55,2
Professeurs agrégés, certifiés et assimilés	258 977	22,6	496 161	42,9	755 138	32,8	65,7
Enseignants SAI, enseignants en coopération chercheurs SAI	6 768	0,6	5 008	0,4	11 776	0,5	42,5
Professions médicales ; pharmaciens, vétérinaires, psychologues	1 052	0,1	2 558	0,2	3 610	0,2	70,9
Professions culturelles	1 041	0,1	2 484	0,2	3 525	0,2	70,5
Professions intermédiaires	326 914	28,5	215 795	18,7	542 709	23,6	39,8
Professeurs de collège et maîtres auxiliaires	6 868	0,6	8 890	0,8	15 758	0,7	56,4
Instituteurs et assimilés	10 315	0,9	39 769	3,4	50 084	2,2	79,4
Maîtres d'internats, surveillants d'externat	7 023	0,6	16 343	1,4	23 366	1,0	69,9
Professions intellectuelles diverses	575	0,1	1 717	0,1	2 292	0,1	74,9
Professions intermédiaires de la santé et du travail social	3 728	0,3	16 962	1,5	20 690	0,9	82,0
Clergé	1 327	0,1	334	0,0	1 661	0,1	20,1
Professions intermédiaires administratives	38 547	3,4	85 220	7,4	123 767	5,4	68,9
Professions intermédiaires de la police et des prisons	7 214	0,6	2 189	0,2	9 403	0,4	23,3
Professions intermédiaires techniques	37 889	3,3	11 172	1,0	49 061	2,1	22,8
Agents techniques	8 438	0,7	5 635	0,5	14 073	0,6	40,0
Maîtrise ouvrière	35 798	3,1	3 793	0,3	39 591	1,7	9,6
Sous-officiers	169 192	14,8	23 771	2,1	192 963	8,4	12,3
Employés	285 021	24,9	307 670	26,6	592 691	25,7	51,9
Employés	47 027	4,1	192 556	16,6	239 583	10,4	80,4
Personnels de service	26 173	2,3	64 779	5,6	90 952	3,9	71,2
Vacataires, personnels divers SAI	9 178	0,8	11 593	1,0	20 771	0,9	55,8
Personnels de la police et des prisons	106 974	9,3	18 578	1,6	125 552	5,5	14,8
Militaires et volontaires militaires	95 669	8,3	20 164	1,7	115 833	5,0	17,4
Ouvriers	76 193	6,6	19 292	1,7	95 485	4,1	20,2
Ensemble	1 145 958	100,0	1 156 739	100,0	2 302 697	100,0	50,2

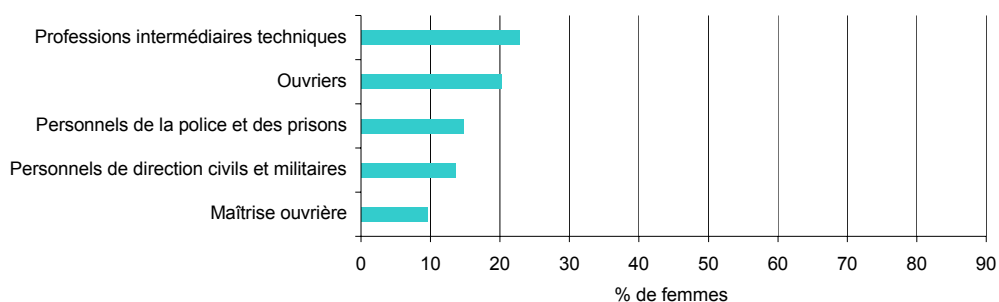
DGAFP, bureau des statistiques, des études et de l'évaluation.

Source : Insee, exploitation des fichiers de paie.

Champ : hors emplois-jeunes. Emplois principaux. Métropole, Dom, autres Com, étranger.

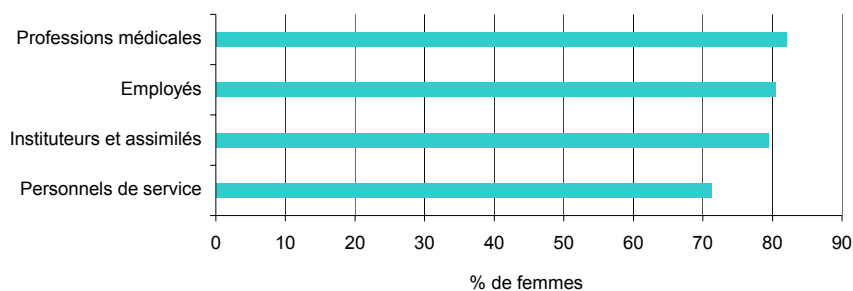
Principales caractéristiques des effectifs des ministères 2.1.7

Graphique 2.1-14 : Les catégories socioprofessionnelles les moins féminisées au 31-12-2005



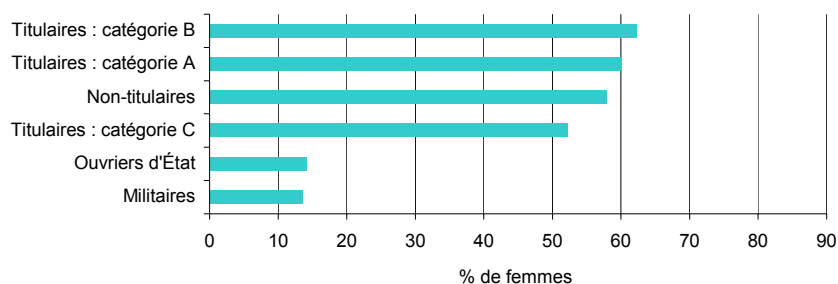
DGAFP, bureau des statistiques, des études et de l'évaluation.
 Source : Insee, exploitation des fichiers de paie.

Graphique 2.1-15 : Les catégories socioprofessionnelles les plus féminisées au 31-12-2005



DGAFP, bureau des statistiques, des études et de l'évaluation.
 Source : Insee, exploitation des fichiers de paie.

Graphique 2.1-16 : Part des femmes selon la catégorie (1) au 31-12-2005



DGAFP, bureau des statistiques, des études et de l'évaluation.
 Source : Insee, exploitation des fichiers de paie.

(1) Les réformes statutaires concernant les corps en service actif de police et de pénitentiaire ne sont ici pas prises en compte.

2.1 Thème - Emploi public

2.1.7 Principales caractéristiques des effectifs des ministères

T 2.1-44 : Enseignants au 31-12-2005

Ministères	Enseignants	Non enseignants	Part des enseignants	Dont % d'enseignants titulaires
Affaires étrangères	3 236	15 813	17,0	68,0
Agriculture	8 615	28 305	23,3	91,9
Culture	1 106	12 756	8,0	84,8
Éducation nationale	865 897	327 140	72,6	96,6
<i>Enseignement scolaire</i>	787 104	251 744	75,8	97,2
<i>Enseignement supérieur</i>	78 793	64 808	54,9	90,2
<i>Recherche (allocataires uniquement)</i>	0	10 588	0,0	-
Autres ministères	5 094	1 034 735	0,5	95,5
Total	883 948	1 418 749	38,4	96,4

Enseignants de l'enseignement privé sous contrat

Tutelle Éducation nationale	148 816
Tutelle Agriculture	5 160
Total	153 976

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

Source : Insee, exploitation des fichiers de paie.

Enseignants : y compris élèves enseignants ; hors chercheurs, directeurs d'établissement, inspecteurs, personnels d'orientation et de surveillance.

Principales caractéristiques des effectifs des ministères 2.1.7

T 2.1-45 : Agents des ministères par région, département et ministère au 31-12-2005 (1^{ère} partie)

Régions et départements	Éducation nationale et Jeunesse et Sports	Économie	Intérieur et Outre-Mer	Équipement	Justice	Agriculture	Autres ministères civils	Défense civile	Total civils	Défense militaires (1)	Total (1)
Alsace	36 089	4 768	4 625	2 561	2 347	766	792	1 074	53 022	10 056	63 078
Bas-Rhin	22 948	3 008	2 885	1 557	1 259	487	585	927	33 656		
Haut-Rhin	13 141	1 760	1 740	1 004	1 088	279	207	147	19 366		
Aquitaine	53 469	8 555	7 194	6 064	3 326	2 042	1 698	6 415	88 763	20 435	109 198
Dordogne	5 922	975	1 232	689	568	314	260	197	10 157		
Gironde	26 846	4 387	3 351	3 056	1 456	773	902	4 652	45 423		
Landes	5 497	850	381	720	233	249	126	907	8 963		
Lot-et-Garonne	4 955	766	646	545	510	323	136	61	7 942		
Pyrénées-Atlantiques	10 249	1 577	1 584	1 054	559	383	274	598	16 278		
Auvergne	24 354	4 687	3 034	3 723	1 466	1 552	810	2 210	41 836	5 488	47 324
Allier	5 733	813	611	769	562	303	118	371	9 280		
Cantal	2 473	417	237	678	87	244	101	5	4 242		
Haute-Loire	2 934	513	279	690	121	280	110	6	4 933		
Puy-de-Dôme	13 214	2 944	1 907	1 586	696	725	481	1 828	23 381		
Basse-Normandie	26 143	3 767	2 087	2 885	1 423	1 169	737	2 815	41 026	5 036	46 062
Calvados	13 632	1 989	1 053	1 152	795	430	406	255	19 712		
Manche	7 838	1 108	650	1 181	268	456	209	2 554	14 264		
Orne	4 673	670	384	552	360	283	122	6	7 050		
Bourgogne	30 250	4 706	3 618	4 003	2 501	1 649	886	1 291	48 904	7 068	55 972
Côte-d'Or	11 393	1 898	1 335	1 095	1 432	801	474	468	18 896		
Nièvre	3 777	780	305	843	179	243	119	278	6 524		
Saône-et-Loire	9 542	1 200	944	1 248	439	386	173	336	14 268		
Yonne	5 538	828	1 034	817	451	219	120	209	9 216		
Bretagne	44 369	7 927	5 209	6 186	2 592	2 580	1 366	11 295	81 524	29 151	110 675
Côtes-d'Armor	7 806	1 262	863	1 133	314	585	172	7	12 142		
Finistère	11 973	1 904	1 017	1 967	487	601	256	6 143	24 348		
Ille-et-Vilaine	16 633	3 240	2 396	1 763	1 327	895	741	2 691	29 686		
Morbihan	7 957	1 521	933	1 323	464	499	197	2 454	15 348		
Centre	44 048	6 383	4 643	4 464	2 471	1 580	1 346	4 573	69 508	18 694	88 202
Cher	5 166	774	842	605	312	200	162	1 451	9 512		
Eure-et-Loir	6 965	860	561	721	469	172	201	312	10 261		
Indre	3 791	606	369	675	630	201	105	630	7 007		
Indre-et-Loire	10 587	1 337	1 223	702	262	269	218	739	15 337		
Loiret	12 457	2 066	1 215	1 036	612	475	499	1 049	19 409		
Loir-et-Cher	5 082	740	433	725	186	263	161	392	7 982		
Champagne-Ardenne	27 244	3 935	3 134	3 467	1 559	1 033	702	2 044	43 118	13 489	56 607
Ardennes	5 775	710	599	754	183	243	107	75	8 446		
Aube	5 334	695	746	545	591	195	120	430	8 656		
Haute-Marne	3 880	535	313	689	161	189	90	321	6 178		
Marne	12 255	1 995	1 476	1 479	624	406	385	1 218	19 838		
Corse	5 579	1 199	1 304	1 159	557	289	299	248	10 634	2 751	13 385
Corse-du-Sud	2 557	675	737	622	127	164	207	182	5 271		
Haute-Corse	3 022	524	567	537	430	125	92	66	5 363		
Franche-Comté	24 043	3 316	2 062	2 458	979	909	669	761	35 197	8 621	43 818
Doubs	11 974	1 644	1 075	882	558	400	375	532	17 440		
Haute-Saône	4 250	559	307	623	164	157	108	129	6 297		
Jura	4 852	715	355	679	150	260	101	14	7 126		
Territoire de Belfort	2 967	398	325	274	107	92	85	86	4 334		
Haute-Normandie	35 875	5 064	4 302	2 731	1 891	697	806	803	52 169	3 792	55 961
Eure	9 962	1 095	594	756	655	244	161	700	14 167		
Seine-Maritime	25 913	3 969	3 708	1 975	1 236	453	645	103	38 002		

2.1 Thème - Emploi public

2.1.7 Principales caractéristiques des effectifs des ministères

T 2.1-45 : Agents des ministères par région, département et ministère au 31-12-2005 (2^{ème} partie)

Régions et départements	Éducation nationale et Jeunesse et Sports	Économie	Intérieur et Outre-Mer	Équipement	Justice	Agriculture	Autres ministères civils	Défense civile	Total civils	Défense militaires (1)	Total (1)
Île-de-France	242 076	50 847	60 890	15 952	18 934	4 146	22 849	21 187	436 881	43 151	480 032
Essonne	24 819	2 180	4 027	1 762	818	157	278	1 408	35 449		
Hauts-de-Seine	25 618	3 767	5 111	5 134	1 245	56	692	1 554	43 177		
Paris	59 044	25 015	29 288	3 178	9 206	2 840	18 784	11 857	159 212		
Seine-et-Marne	25 190	3 885	3 696	1 461	1 238	250	688	242	36 650		
Seine-Saint-Denis	31 486	5 703	4 927	788	1 303	16	404	320	44 947		
Val-de-Marne	26 859	3 496	4 654	1 249	2 213	445	336	2 194	41 446		
Val-d'Oise	22 714	3 580	4 763	1 181	890	69	389	124	33 710		
Yvelines	26 346	3 221	4 424	1 199	2 021	313	1 278	3 488	42 290		
Languedoc-Roussillon	44 243	7 463	6 552	4 771	2 504	1 835	1 437	1 188	69 993	15 138	85 131
Aude	5 138	926	918	927	187	303	138	52	8 589		
Gard	10 333	1 716	2 128	878	645	233	320	543	16 796		
Hérault	20 323	3 160	2 122	1 691	1 077	866	732	460	30 431		
Lozère	1 348	299	205	539	75	221	74	1	2 762		
Pyrénées-Orientales	7 101	1 362	1 179	736	520	212	173	132	11 415		
Limousin	14 146	2 279	1 599	1 996	813	1 156	623	933	23 545	4 444	27 989
Corrèze	4 116	610	391	661	381	476	106	228	6 969		
Creuse	2 358	412	211	491	85	215	128	259	4 159		
Haute-Vienne	7 672	1 257	997	844	347	465	389	446	12 417		
Lorraine	49 409	5 813	5 790	4 466	3 198	1 270	1 172	4 041	75 159	24 417	99 576
Meurthe-et-Moselle	18 044	1 825	1 713	1 439	1 204	513	514	1 175	26 427		
Meuse	3 737	565	339	671	477	165	110	221	6 285		
Moselle	20 128	2 491	3 178	1 550	1 102	392	415	2 557	31 813		
Vosges	7 500	932	560	806	415	200	133	88	10 634		
Midi-Pyrénées	51 644	8 118	6 162	8 521	2 702	3 109	1 490	3 000	84 746	14 439	99 185
Ariège	2 616	482	255	482	104	149	95	45	4 228		
Aveyron	3 631	711	416	850	136	383	102	78	6 307		
Gers	2 951	544	244	527	77	315	89	14	4 761		
Haute-Garonne	26 867	3 833	3 137	4 231	1 545	1 236	769	1 715	43 333		
Hautes-Pyrénées	4 009	599	754	675	350	279	112	149	6 927		
Lot	2 760	465	258	518	102	240	94	289	4 726		
Tarn	5 489	979	570	736	247	272	128	53	8 474		
Tarn-et-Garonne	3 321	505	528	502	141	235	101	657	5 990		
Nord-Pas-de-Calais	79 750	9 925	11 299	5 268	4 628	818	1 669	1 365	114 722	7 788	122 510
Nord	51 314	6 935	7 530	3 286	3 250	497	1 277	1 301	75 390		
Pas-de-Calais	28 436	2 990	3 769	1 982	1 378	321	392	64	39 332		
Pays de la Loire	48 255	9 168	4 707	5 101	2 678	2 295	2 758	2 561	77 523	10 790	88 313
Loire-Atlantique	19 239	4 635	2 150	1 921	1 484	747	1 981	935	33 092		
Maine-et-Loire	10 284	1 628	929	976	504	499	236	993	16 049		
Mayenne	3 878	652	321	545	171	350	109	65	6 091		
Sarthe	9 406	1 026	793	735	267	271	252	482	13 232		
Vendée	5 448	1 227	514	924	252	428	180	86	9 059		
Picardie	36 906	4 359	3 008	3 130	2 071	852	922	844	52 092	9 663	61 755
Aisne	10 020	1 156	881	1 039	534	260	187	337	14 414		
Oise	14 476	1 407	1 014	1 064	814	242	332	458	19 807		
Somme	12 410	1 796	1 113	1 027	723	350	403	49	17 871		
Poitou-Charentes	30 578	5 195	2 725	3 263	1 533	1 497	846	2 217	47 854	13 126	60 980
Charente	5 599	912	505	700	260	274	122	804	9 176		
Charente-Maritime	9 954	1 817	1 059	1 257	677	411	191	806	16 172		
Deux-Sèvres	5 273	821	373	578	194	343	123	184	7 889		
Vienne	9 752	1 645	788	728	402	469	410	423	14 617		

Principales caractéristiques des effectifs des ministères 2.1.7

T 2.1-45 : Agents des ministères par région, département et ministère au 31-12-2005 (3^{ème} partie)

Régions et départements	Éducation nationale et Jeunesse et Sports	Économie	Intérieur et Outre-Mer	Équipement	Justice	Agriculture	Autres ministères civils	Défense civile	Total civils	Défense militaires (1)	Total (1)
Provence-Alpes-Côte d'Azur	85 097	13 065	15 148	7 460	6 461	1 506	2 300	12 347	143 384	44 902	188 286
Alpes-de-Haute-Provence	2 862	443	281	574	113	136	91	29	4 529		
Alpes-Maritimes	18 501	3 105	3 183	1 212	1 138	165	389	82	27 775		
Bouches-du-Rhône	36 613	5 596	8 391	3 669	3 499	438	1 262	3 076	62 544		
Hautes-Alpes	2 472	439	332	509	85	146	102	67	4 152		
Var	15 234	2 299	1 948	921	1 050	229	268	8 940	30 889		
Vaucluse	9 415	1 183	1 013	575	576	392	188	153	13 495		
Rhône-Alpes	112 000	15 363	12 941	9 749	5 501	3 045	2 738	3 583	164 920	20 680	185 600
Ain	9 009	1 233	535	786	260	295	165	354	12 637		
Ardèche	4 020	644	401	667	143	193	127	4	6 199		
Drôme	7 466	1 063	832	763	339	303	166	171	11 103		
Haute-Savoie	10 562	1 955	841	929	380	227	186	62	15 142		
Isère	25 478	2 538	1 620	1 517	1 081	404	405	509	33 552		
Loire	11 858	1 701	1 767	927	562	396	281	217	17 709		
Rhône	35 817	4 971	6 293	3 122	2 199	993	1 223	2 191	56 809		
Savoie	7 790	1 258	652	1 038	537	234	185	75	11 769		
Dom	45 797	4 497	4 351	3 216	2 359	961	1 233	907	63 321	6 430	69 751
Guadeloupe	10 296	1 276	1 181	850	636	276	354	90	14 959		
Guyane	5 445	539	780	532	361	130	169	197	8 153		
Martinique	9 684	1 322	1 135	876	551	237	296	335	14 436		
Réunion	20 372	1 360	1 255	958	811	318	414	285	25 773		
Autres collectivités d'Outre-Mer	9 182	751	1 519	825	547	143	277	763	14 007	4 263	18 270
Étranger	327	2 266	231	102		21	14 644	411	18 002	7 035	25 037
Total	1 200 873	193 416	178 134	113 521	75 041	36 920	65 069	88 876	1 951 850	350 847	2 302 697

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

Source : Insee, exploitation des fichiers de paie.

L'appellation des ministères est générique, donc stable, pour éviter la multiplicité des libellés qui peuvent varier selon les années de référence. Y compris budgets annexes.

(1) L'information sur les militaires n'est pas diffusable par département. Les quelques militaires rémunérés par des ministères civils sont groupés avec ceux de la Défense.

Définitions et méthodes

La combinaison pertinente de certaines informations statistiques contenues dans le fichier de paie de l'Insee a permis d'établir une typologie statistique des non titulaires qui s'articule avec la typologie juridique. Le fichier de paie ne comporte pas, en revanche, d'éléments concernant la gestion

de la carrière des agents. La nature juridique du lien des non titulaires avec l'État (distinction entre contrats de durée déterminée et indéterminée, fondement juridique du contrat notamment) et l'ancienneté des agents (dans l'emploi, depuis le recrutement...) font notamment défaut.

Pour plus d'informations

- ☒ « L'emploi dans les trois fonctions publiques : 1994-2005 », A. Baëhr, A. Brenot-Ouldali et E. Clément, Vue d'ensemble n°1 de ce rapport, Faits et chiffres 2006-2007.
- ☒ Loi n° 2005-843 du 26 juillet 2005 portant diverses mesures de transposition de droit communautaire à la fonction publique, chapitre III.
- ☒ Loi n° 2003-400 du 30 avril 2003 relative aux assistants d'éducation.
- ☒ Loi n° 2001-2 du 3 janvier 2001 relative à la résorption de l'emploi précaire et à la modernisation du recrutement dans la fonction publique ainsi qu'au temps de travail dans la fonction publique territoriale.
- ☒ Loi n° 2000-321 du 12 avril 2000 relative aux droits des citoyens dans leurs relations avec les administrations (dite loi Berkani), visant certains personnels d'entretien, de gardiennage, de restauration et les agents recrutés par les services de l'État à l'étranger soumis au droit local.
- ☒ Loi n° 84-16 du 11 janvier 1984 portant dispositions statutaires relatives à la fonction publique de l'État, articles 3, 4, 5, 6, 27 et 82.

2.1 Thème - Emploi public

2.1.8 Non-titulaires dans la Fonction publique de l'État

T 2.1-46 : Non titulaires des ministères par catégorie hiérarchique (1) au 31-12-2005

Ministères	Catégorie A		Catégorie B		Catégorie C		Catégorie indéterminée		Total non-titulaires	
	Effectifs	% de femmes	Effectifs	% de femmes	Effectifs	% de femmes	Effectifs	% de femmes	Effectifs	% de femmes
Affaires étrangères	3 070	40,8	918	55,8	4 102	41,7	1 007	58,1	9 097	44,6
Affaires sociales	1 328	58,8	490	78,2	1 125	77,5	1 438	60,2	4 381	66,2
Santé	563	65,9	375	77,6	844	75,2	847	66,5	2 629	70,7
Emploi	765	53,6	115	80,0	281	84,3	591	51,1	1 752	59,4
Agriculture	1 548	43,3	613	50,1	1 156	73,3	1 247	71,5	4 564	59,5
Culture	828	43,5	128	55,5	49	83,7	665	60,5	1 670	52,3
Défense	3 053	28,9	1 255	30,8	2 501	51,5	882	46,0	7 691	38,5
Économie	1 584	38,4	583	60,0	6 981	79,8	1 643	43,8	10 791	67,2
Éducation nationale	42 240	48,2	30 205	71,2	12 978	75,1	5 162	66,9	90 585	60,8
Enseignement scolaire	17 365	57,0	29 595	71,3	10 530	75,6	4 643	70,2	62 133	68,0
Enseignement supérieur	14 291	41,4	610	62,8	2 447	73,0	519	37,4	17 867	46,3
Recherche (2)	10 584	43,1	0	-	1	n.s	0	-	10 585	43,1
Équipement	2 171	31,4	895	31,4	1 985	64,3	2 158	42,3	7 209	43,7
Hors Aviation civile	1 937	33,4	868	32,0	1 752	66,9	1 903	44,4	6 460	45,5
Aviation civile	234	15,0	27	11,1	233	45,1	255	26,7	749	28,2
Intérieur	942	36,8	450	54,4	3 258	75,1	760	41,1	5 410	61,9
Police nationale	216	39,8	91	78,0	777	79,8	274	32,1	1 358	63,7
Hors Police nationale	726	36,0	359	48,5	2 481	73,6	486	46,1	4 052	61,4
Jeunesse et Sports	325	24,0	118	49,2	280	70,0	1 385	30,3	2 108	35,6
Justice	906	47,7	1 483	67,6	381	60,1	2 826	64,4	5 596	62,3
Outre-Mer	63	25,4	70	5,7	190	55,3	100	54,0	423	42,3
Services du Premier ministre	781	47,2	195	60,5	114	44,7	149	31,5	1 239	47,2
Total	58 839	45,6	37 403	67,4	35 100	69,5	19 422	56,1	150 764	57,9
Total hors enseignants	32 433	40,7	31 818	66,5	35 098	69,5	19 422	56,1	118 771	58,6

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

Source : Insee, exploitation des fichiers de paie.

(1) Les réformes statutaires concernant les corps en service actif de police et de pénitentiaire ne sont ici pas prises en compte.

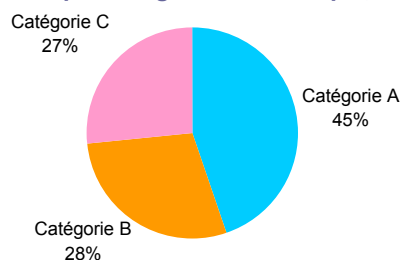
(2) Allocataires de recherche.

Champ : hors emplois-jeunes. Emplois principaux. Métropole, Dom, autres Com, étranger.

L'appellation des ministères est générique, donc stable, pour éviter la multiplicité des libellés qui peuvent varier selon les années de référence. Y compris budgets annexes.

Enseignants : y compris élèves enseignants ; hors chercheurs, directeurs d'établissement, inspecteurs, personnels d'orientation et de surveillance.

Graphique 2.1-17 : Non-titulaires par catégorie hiérarchique, au 31-12-2005



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

Source : Insee, exploitation des fichiers de paie.

T 2.1-47 : Non titulaires des ministères en équivalents temps plein par catégorie hiérarchique ⁽¹⁾ au 31-12-2005

Ministères	Catégorie A		Catégorie B		Catégorie C		Catégorie indéterminée		Total non-titulaires	
	Effectifs	% de femmes	Effectifs	% de femmes	Effectifs	% de femmes	Effectifs	% de femmes	Effectifs	% de femmes
Affaires étrangères	2 694	37,0	872	55,1	3 960	40,5	972	57,6	8 498	42,8
Affaires sociales	1 262	57,7	447	77,1	1 006	76,9	869	64,9	3 584	67,3
<i>Santé</i>	517	65,0	339	76,5	783	75,0	517	71,7	2 155	72,1
<i>Emploi</i>	745	52,6	108	78,7	223	83,6	352	54,9	1 429	60,0
Agriculture	1 374	42,2	552	50,4	896	73,4	1 202	71,3	4 024	59,0
Culture	778	44,1	123	54,1	43	81,7	552	62,1	1 495	52,6
Défense	2 940	28,0	1 137	30,3	2 209	48,6	686	48,4	6 972	36,9
Économie	1 551	37,9	570	59,3	4 071	71,8	1 012	43,6	7 203	59,6
Éducation nationale	34 278	47,8	25 218	70,4	11 734	74,1	3 653	66,3	74 883	60,4
<i>Enseignement scolaire</i>	14 982	54,1	24 652	70,6	9 484	74,5	3 334	69,0	52 451	66,5
<i>Enseignement supérieur</i>	12 200	42,6	567	61,4	2 249	72,2	320	38,2	15 335	47,6
<i>Recherche (2)</i>	7 096	43,1	0	-	1	n.s	0	-	7 097	43,1
Équipement	2 088	30,7	814	31,1	1 348	58,2	1 545	42,3	5 794	40,3
<i>Hors Aviation civile</i>	1 859	32,7	788	31,9	1 134	60,9	1 372	44,5	5 153	41,9
<i>Aviation civile</i>	228	14,3	26	7,2	214	44,2	173	24,5	641	26,7
Intérieur	919	36,3	410	53,3	2 170	77,4	404	46,0	3 903	61,9
<i>Police nationale</i>	211	39,4	91	78,2	552	77,5	168	32,2	1 021	62,3
<i>Hors Police nationale</i>	708	35,4	319	46,2	1 619	77,3	236	55,7	2 882	61,8
Jeunesse et Sports	292	24,5	108	49,4	239	71,5	432	29,7	1 071	39,6
Justice	485	47,8	788	67,6	300	63,0	2 117	63,9	3 689	62,5
Outre-Mer	63	25,2	70	5,7	175	52,1	72	52,3	379	39,1
Services du Premier ministre	762	46,8	188	59,9	109	44,3	84	31,3	1 142	47,6
Total	49 484	44,6	31 296	66,4	28 259	66,3	13 598	58,1	122 638	56,6
Total hors enseignants	26 602	40,3	25 917	65,2	28 258	66,3	13 598	58,1	94 375	57,5

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

Source : Insee, exploitation des fichiers de paie.

- (1) Les réformes statutaires concernant les corps en service actif de police et de pénitentiaire ne sont ici pas prises en compte.
(2) Allocataires de recherche.

Champ : hors emplois-jeunes. Emplois principaux. Métropole, Dom, autres Com, étranger.

L'appellation des ministères est générique, donc stable, pour éviter la multiplicité des libellés qui peuvent varier selon les années de référence. Y compris budgets annexes.

Enseignants : y compris élèves enseignants ; hors chercheurs, directeurs d'établissement, inspecteurs, personnels d'orientation et de surveillance.

2.1 Thème - Emploi public

2.1.8 Non-titulaires dans la Fonction publique de l'État

T 2.1-48 : Typologie des non-titulaires des ministères au 31-12-2005

Ministères	Catégories spécifiques de non-titulaires					Total catégories spécifiques	Autres non-titulaires	Total non-titulaires
	Maîtres d'internat et surveillants d'externat	Enseignants et chercheurs temporaires	Recrutés locaux	Personnels de service	Cas particuliers			
Affaires étrangères	0	11	5 020	420	734	6 185	2 912	9 097
Affaires sociales	0	0	25	23	401	449	3 932	4 381
<i>Santé</i>	0	0	4	8	263	275	2 354	2 629
<i>Emploi</i>	0	0	21	15	138	174	1 578	1 752
Agriculture	280	5	33	54	49	421	4 143	4 564
Culture	0	0	2	4	29	35	1 635	1 670
Défense	25	3	870	42	446	1 386	6 305	7 691
Économie	0	0	881	1 015	1 234	3 130	7 661	10 791
Éducation nationale	16 363	29 617	1 391	46	699	48 116	42 469	90 585
<i>Enseignement scolaire</i>	16 347	6 426	1 350	46	317	24 486	37 647	62 133
<i>Enseignement supérieur</i>	16	12 608	41	0	382	13 047	4 820	17 867
<i>Recherche (1)</i>	0	10 583	0	0	0	10 583	2	10 585
Équipement	0	13	163	98	532	806	6 403	7 209
<i>Hors Aviation civile</i>	0	0	24	92	418	534	5 926	6 460
<i>Aviation civile</i>	0	13	139	6	114	272	477	749
Intérieur	0	122	121	344	315	902	4 508	5 410
<i>Police nationale</i>	0	0	121	7	187	315	1 043	1 358
<i>Hors Police nationale</i>	0	122	0	337	128	587	3 465	4 052
Jeunesse et Sports	10	0	31	1	1 072	1 114	994	2 108
Justice	40	3	75	42	1 920	2 080	3 516	5 596
Outre-Mer	0	0	312	33	1	346	77	423
Services du Premier ministre	0	2	12	1	33	48	1 191	1 239
Total	16 718	29 776	8 936	2 123	7 465	65 018	85 746	150 764

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

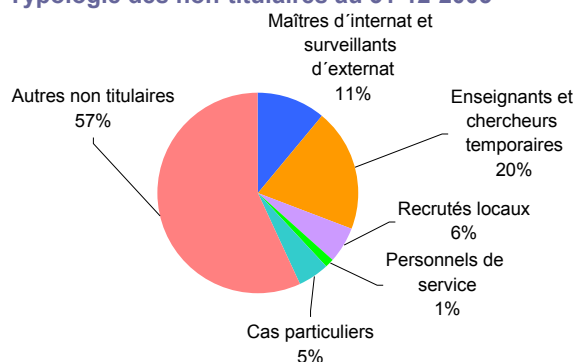
Source : Insee, exploitation des fichiers de paie.

(1) Allocataires de recherche.

Champ : hors emplois-jeunes. Emplois principaux. Métropole, Dom, autres Com, étranger.

L'appellation des ministères est générique, donc stable, pour éviter la multiplicité des libellés qui peuvent varier selon les années de référence. Y compris budgets annexes.

Graphique 2.1-18 : Typologie des non-titulaires au 31-12-2005



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

Source : Insee, exploitation des fichiers de paie.

T 2.1-49 : Typologie des non-titulaires des ministères en équivalents temps plein au 31-12-2005

Ministères	Catégories spécifiques de non-titulaires					Total catégories spécifiques	Autres non-titulaires	Total non-titulaires
	Maîtres d'internat et surveillants d'externat	Enseignants et chercheurs temporaires	Recrutés locaux	Personnels de service	Cas particuliers			
Affaires étrangères	0	11	4 540	389	733	5 673	2 826	8 498
Affaires sociales	0	0	25	17	136	178	3 406	3 584
<i>Santé</i>	0	0	4	8	54	66	2 089	2 155
<i>Emploi</i>	0	0	21	9	82	112	1 317	1 429
Agriculture	244	5	29	31	15	324	3 700	4 024
Culture	0	0	2	3	11	16	1 479	1 495
Défense	15	3	867	26	210	1 121	5 850	6 972
Économie	0	0	780	332	704	1 816	5 387	7 203
Éducation nationale	13 716	23 544	1 218	42	147	38 667	36 216	74 883
<i>Enseignement scolaire</i>	13 700	5 399	1 181	42	119	20 441	32 010	52 451
<i>Enseignement supérieur</i>	16	11 050	37	0	28	11 131	4 204	15 335
<i>Recherche (1)</i>	0	7 096	0	0	0	7 096	2	7 097
Équipement	0	12	162	63	106	343	5 451	5 794
<i>Hors Aviation civile</i>	0	0	24	58	76	157	4 995	5 153
<i>Aviation civile</i>	0	12	138	5	31	186	456	641
Intérieur	0	12	100	185	195	492	3 411	3 903
<i>Police nationale</i>	0	0	100	5	97	202	818	1 021
<i>Hors Police nationale</i>	0	12	0	180	98	290	2 593	2 882
Jeunesse et Sports	7	0	6	0	185	198	873	1 071
Justice	19	3	60	23	770	875	2 814	3 689
Outre-Mer	0	0	281	22	1	304	76	379
Services du Premier ministre	0	2	11	1	17	30	1 112	1 142
Total	14 002	23 592	8 081	1 132	3 229	50 035	72 602	122 638

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

Source : Insee, exploitation des fichiers de paie.

(1) Allocataires de recherche.

Champ : hors emplois-jeunes. Emplois principaux. Métropole, Dom, autres Com, étranger.

L'appellation des ministères est générique, donc stable, pour éviter la multiplicité des libellés qui peuvent varier selon les années de référence. Y compris budgets annexes.

Au 31 décembre 2004, 4,9% des agents de l'État n'exercent pas leur activité dans leur administration d'origine. Cette proportion a augmenté de 0,7 point depuis 1996 (de 4,2% à 4,9%).

Le détachement vient en tête des positions statutaires utilisées : entre 1996 et 2004, le nombre de fonctionnaires détachés a connu une

progression de 0,8 point portant leur part dans le total des agents civils de l'État à 2,4%. Le nombre de mises à disposition, des hors cadres et de congés parentaux sont quasiment stables sur la période et l'effectif des agents de l'État en disponibilité a baissé entre 1996 et 2000 pour rester stable depuis.

Définitions et méthodes

L'enquête sur les positions statutaires est menée tous les deux ans depuis 1992 par la Direction générale de l'administration et de la fonction publique auprès de l'ensemble des ministères et de divers établissements publics. Elle fournit des informations sur le nombre de fonctionnaires civils qui n'exercent pas leur activité dans leur corps d'origine.

Les positions statutaires des fonctionnaires sont définies par la loi n° 84-16 du 11 janvier 1984, portant dispositions statutaires relatives à la fonction publique de l'État, dans le statut général des fonctionnaires de l'État.

Tout fonctionnaire de l'État est placé dans l'une des positions suivantes :

- activité à temps complet ou à temps partiel,
- détachement,
- position hors cadres,
- disponibilité,
- congé parental.

L'**activité à temps complet ou à temps partiel** est la position ordinaire : il s'agit de la position du fonctionnaire qui, titulaire d'un grade, exerce effectivement les fonctions de l'un des emplois correspondant à ce grade.

Un fonctionnaire en position d'activité peut être **mis à disposition**. Il est alors soumis aux mêmes obligations et bénéficie des mêmes droits que les agents de son corps en position d'activité, mais il effectue son service dans une autre administration que la sienne.

Un fonctionnaire en **détachement** est placé hors de son corps d'origine ; il continue toutefois à jouir des droits à l'avancement et à la retraite attachés à ce corps.

Pour être en position **hors cadres**, un fonctionnaire doit remplir les mêmes conditions que pour être détaché ainsi qu'une condition de durée de service (15 ans minimum). A la différence du détachement, il ne bénéficie plus des droits à l'avancement et à la retraite de son ancien corps ; il est soumis au régime d'avancement et de retraite régissant son nouveau poste.

La **disponibilité** est la position du fonctionnaire placé hors de son administration ou service d'origine. Le fonctionnaire cesse de bénéficier, dans cette position, de ses droits à l'avancement et à la retraite.

Un fonctionnaire en **congé parental** est placé hors de son administration ou service d'origine pour élever son enfant.

Pour plus d'informations

- ☞ « Les parcours professionnels dans les trois fonctions publiques », S. Idmache et M. Rey, Vue d'ensemble n°3 de ce rapport, Faits et chiffres 2006-2007.

2.1 Thème - Emploi public

2.1.9 Positions statutaires

T 2.1-50: Évolution des proportions d'agents civils de l'État dans les différentes positions statutaires par rapport au total des agents de l'État depuis 1996

	1996	1998	2000	2002	2004
Détachements	1,6	1,8	2,3	2,2	2,4
Mises à disposition	0,2	0,3	0,3	0,3	0,3
Hors cadres	0,1	0,1	0,1	0,1	0,1
Disponibilités	1,9	1,9	1,6	1,6	1,6
Congés parentaux	0,4	0,5	0,5	0,5	0,5
Total	4,2	4,6	4,8	4,7	4,9

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

Source : enquête auprès des directions de personnel des ministères et des établissements publics nationaux.

Lecture du tableau : en 2002, les fonctionnaires mis à disposition représentent 0,3% de l'ensemble des titulaires civils de l'État au 31 décembre 2002.

T 2.1-51: Évolution des proportions d'agents civils de l'État dans chaque position par rapport au total des agents des différentes positions

	1996	1998	2000	2002	2004
Détachements	37,6%	40,1%	46,2%	45,8%	48,3%
Mises à disposition	5,9%	6,1%	5,7%	6,4%	6,6%
Hors cadres	1,4%	1,4%	1,6%	1,1%	1,1%
Disponibilités	45,6%	41,7%	35,6%	36,2%	34,0%
Congés parentaux	9,5%	10,7%	10,9%	10,5%	10,0%
Total	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%

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

Source : enquête auprès des directions de personnel des ministères et des établissements publics nationaux.

Lecture du tableau : en 2002 et sur l'ensemble des agents civils de l'État dans les différentes positions statutaires, 45,8% sont en détachement.

T 2.1-52: Évolution des proportions d'agents civils de l'État dans chaque position selon la catégorie hiérarchique

		1996	1998	2000	2002	2004
Détachements	A	59,5%	58,7%	58,8%	60,2%	66,6%
	B	25,7%	24,7%	22,0%	20,0%	17,3%
	C	14,8%	16,6%	19,2%	19,8%	16,1%
Mises à disposition	A	56,2%	53,2%	63,2%	69,4%	67,5%
	B	20,6%	22,8%	14,7%	12,6%	10,3%
	C	23,2%	24,0%	22,1%	18,0%	22,2%
Hors cadres	A	57,3%	58,5%	52,6%	73,5%	68,9%
	B	9,7%	12,9%	27,1%	11,7%	16,4%
	C	33,0%	28,6%	20,3%	14,8%	14,7%
Disponibilités	A	32,7%	31,6%	39,6%	45,4%	49,9%
	B	25,3%	30,8%	30,8%	23,2%	21,8%
	C	42,0%	37,6%	29,6%	31,4%	28,3%
Congés parentaux	A	12,8%	33,9%	32,8%	50,6%	60,0%
	B	46,4%	38,7%	33,0%	18,1%	12,6%
	C	40,8%	27,4%	34,2%	31,3%	27,4%

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

Source : enquête auprès des directions de personnel des ministères et des établissements publics nationaux.

Lecture du tableau : en 2002, 60,2% des fonctionnaires en détachement appartiennent à la catégorie A.

T 2.1-53: Évolution des proportions d'agents civils de l'État dans chaque position par sexe

		1996	1998	2000	2002	2004
Détachements	Hommes	58,6%	57,4%	54,9%	54,8%	55,3%
	Femmes	41,4%	42,6%	45,1%	45,2%	44,7%
Mises à disposition	Hommes	59,3%	64,8%	55,7%	58,3%	59,8%
	Femmes	40,7%	35,2%	44,3%	41,7%	40,2%
Hors cadres	Hommes	72,3%	75,4%	69,6%	75,4%	75,8%
	Femmes	27,7%	24,6%	30,4%	24,6%	24,2%
Disponibilités	Hommes	25,4%	26,2%	27,5%	29,6%	30,9%
	Femmes	74,6%	73,8%	72,5%	70,4%	69,1%
Congés parentaux	Hommes	2,9%	5,9%	3,2%	3,5%	4,1%
	Femmes	97,1%	94,1%	96,8%	96,5%	95,9%

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

Source : enquête auprès des directions de personnel des ministères et des établissements publics nationaux.

Lecture du tableau : en 2002, 54,8% des fonctionnaires en détachement sont des hommes.

Le taux légal d'emploi des travailleurs handicapés est de 4,7 % en 2004 dans la fonction publique de l'État, hors Éducation nationale. Sans les anciens militaires valides, ce taux est de 4,1 %. L'effort d'insertion des travailleurs handicapés est du même niveau dans les trois fonctions publiques : en 2003, le taux était de 4,5 % dans la fonction publique territoriale, et en 2002 de 4,5 % dans la fonction publique hospitalière.

La répartition des travailleurs handicapés est spécifique selon la fonction publique étudiée. La fonction publique de l'État est la première utilisatrice des procédures de reclassement des anciens militaires valides, et totalise 13 % d'anciens militaires non titulaires d'une pension d'invalidité. Dans la fonction publique hospitalière, 60 % des travailleurs handicapés sont des agents inaptes dont le poste de travail a été adapté, ou qui ont été reclassés. C'est la fonction publique territoriale qui emploie des travailleurs ayant une reconnaissance Cotorep dans la plus grande proportion (34 %).

Depuis 2006, après la loi n°2005-102 du 11 février 2005, les administrations doivent faire une déclaration d'emploi au Fonds pour l'insertion des personnes handicapées dans la fonction publique (FIPHFP) sur le même schéma que celle que font les entreprises privées de plus de 20 salariés à l'Association nationale de gestion du fonds pour l'insertion professionnelle des personnes handicapées (Agefiph). Si elles ne remplissent pas l'obligation d'emploi, (6 % de l'effectif total), elles doivent verser une contribution au fonds. Ces cotisations permettent de financer des actions visant à faciliter l'insertion de travailleurs handicapés au sein des administrations.

Par conséquent, la DGAFP a arrêté sa propre enquête dès le recensement portant sur 2005. Le FIPHFP opère au printemps 2007 le recensement des travailleurs handicapés au 1er janvier 2006. Les résultats issus de ce recensement seront présentés dans le prochain rapport.

Définitions et méthodes

Taux d'emploi : la loi n° 87-517 du 10 juillet 1987 en faveur de l'emploi des travailleurs handicapés impose à l'ensemble des employeurs de plus de 20 salariés, notamment à l'État et à ses établissements publics administratifs, une obligation d'emploi égale à 6 % de l'effectif total de leurs agents.

Pour mesurer ce taux d'emploi dans la fonction publique d'État, la DGAFP effectuait tous les ans un recensement des bénéficiaires auprès des différents ministères et établissements publics. Dans le secteur privé, chaque employeur doit faire une déclaration d'emploi de travailleurs handicapés auprès du ministère du Travail.

Champ : l'enquête porte sur les administrations de l'État, les établissements publics scientifiques culturels et professionnels, les établissements publics scientifiques et techniques occupant au moins 20 agents à temps plein ou équivalent, La Poste, et deux établissements publics industriels et commerciaux, l'ONF et l'Onic. L'Éducation nationale n'a pu fournir que des indications sur les nouveaux bénéficiaires, en 2003 comme en 2004.

Bénéficiaires : agents handicapés dont les différentes catégories (Cotorep, accidentés du travail, emplois réservés, ...) sont définies par l'article L.323-2 du Code du travail qui fixe une obligation minimale d'emploi des travailleurs handicapés égale à 6% de l'effectif total du ministère ou de l'établissement.

Handicapés Cotorep : agents reconnus travailleurs handicapés par les Commissions techniques d'orientation et de reclassement professionnel (Cotorep). Ils sont recrutés sur

contrat donnant vocation à titularisation, par concours externe de droit commun, par la voie des emplois réservés ou sur contrat de droit commun.

Accidentés du travail : agents victimes d'accidents du travail ayant entraîné une incapacité permanente d'au moins 10% ou atteints d'une maladie professionnelle. Les fonctionnaires perçoivent une allocation temporaire d'invalidité (ATI) et les non-titulaires une rente du régime général. Les agents frappés d'une incapacité d'au moins 2/3 bénéficiaires d'une pension d'invalidité ou d'une allocation d'invalidité temporaire sont aussi comptabilisés dans cette rubrique, bien que leur invalidité n'ait pas été causée par un accident du travail ou une maladie professionnelle.

Emplois réservés : agents recrutés par la voie des emplois réservés (hors Cotorep). Ce sont les anciens militaires titulaires d'une pension militaire d'invalidité (ou assimilés : veuves de guerre, orphelins de guerre) et les anciens militaires non-titulaires d'une pension d'invalidité.

Agents inaptes et reclassés : agents devenus inaptes physiquement à l'exercice de leurs fonctions au cours de leur carrière :

- soit leur poste de travail a été adapté et ils n'ont pas fait l'objet d'un reclassement par voie de détachement,
- soit ils ont fait l'objet d'un reclassement par voie de détachement.

2.1 Thème - Emploi public

2.1.10 Insertion professionnelle des handicapés

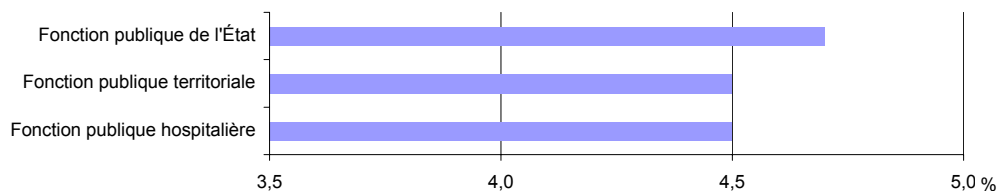
Équivalents effectifs des marchés : la conclusion de contrats et de marchés avec les établissements de travail protégé permet de faire équivaloir des emplois de bénéficiaires sur la base du traitement annuel minimum dans la fonction publique.

Le calcul des équivalents s'obtient en divisant le montant total des achats par le traitement annuel afférent à l'indice majoré 263.

Pour plus d'informations

- € « Les flux de personnels dans les trois fonctions publiques », Vue d'ensemble n°2 de ce rapport, N. Bounakhla, C. Gonzalez-Demichel et S. Idmachiche, Faits et chiffres 2006-2007.

Graphique 2.1-19 : Taux d'emploi dans les trois fonctions publiques



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

Source : enquête auprès des directions de personnel de la DGAFP, bilans sociaux DGCL-CNFPT, rapport DHOS.

T 2.1-54 : Bénéficiaires de l'obligation d'emploi par catégorie de bénéficiaires dans les trois fonctions publiques

	(en pourcentage)		
	Fonction publique de l'État (2004)	Fonction publique territoriale (2003)	Fonction publique hospitalière (2002)
Handicapés Cotorep	24	34	8
Accidentés du travail ou maladie professionnelle	30	41	32
Fonctionnaires inaptes ou reclassés	31	24	60
Militaires	15	1	1
Taux des emplois indirects	0,1	0,3	0,0
Taux d'emploi	4,7	4,5	4,5

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

Source : enquête auprès des directions de personnel de la DGAFP, bilans sociaux DGCL-CNFPT, rapport DHOS.

2.1 Thème - Emploi public

2.1.10 Insertion professionnelle des handicapés

T 2.1-55 : Bénéficiaires de l'obligation d'emploi en faveur des travailleurs handicapés (hors Éducation nationale) au 31-12-2004

Ministère	Travailleurs reconnus par la Cotorep	Accidentés du travail	Emplois réservés hors Cotorep	Agents inaptes et reclassés	Total	Équivalents en effectifs des contrats	Taux légal d'emploi	Taux d'emploi hors anciens militaires valides
Affaires étrangères	112	36	204	7	359	4	5,0	2,7
Affaires sociales	966	225	487	32	1 710	50	6,7	5,1
<i>Santé</i>	529	145	268	14	956	30	6,2	4,7
<i>Travail</i>	437	80	219	18	754	20	7,4	5,7
Agriculture	623	323	109	42	1 097	26	3,1	2,8
Culture	118	174	41	0	333	0	2,4	2,1
Défense	1 203	527	592	38	2 360	156	3,0	2,4
Écologie	32	7	21	0	60	5	2,7	2,0
Économie	2 364	1 411	1 966	1 374	7 115	67	4,0	3,1
Équipement	1 270	1 916	1 016	920	5 122	43	5,3	4,4
<i>Hors Aviation civile</i>	1 242	1 863	682	920	4 707	43	5,5	4,8
<i>Aviation civile</i>	28	53	334	0	415	0	3,6	1,0
Intérieur	1 303	5 305	986	2 026	9 620	27	5,7	5,2
<i>Préfectures</i>	1 005	236	752	24	2 017	25	5,9	3,9
<i>Police nationale</i>	298	5 069	234	2 002	7 603	3	5,7	5,5
Jeunesse et Sports	68	91	12	11	182	9	3,3	3,2
Justice	365	764	273	33	1 435	10	2,1	1,7
Outre-Mer (1)	12	1	0	10	23	0	7,5	7,5
Services du Premier ministre	12	14	0	2	28	0	1,4	1,4
Total ministères	8 448	10 794	5 707	4 495	29 444	398	4,3	3,6
CDC (2)	48	48	22	2	120	1	3,5	2,9
Cemagref	18	5	0	2	25	1	3,9	3,9
CNRS	238	227	0	19	484	5	1,9	1,9
Epa du ministère de la Culture	83	12	5	45	145	6	3,0	2,9
Epa du ministère de l'Écologie	23	33	3	5	64	18	1,7	1,7
Epa du ministère de l'Équipement	31	3	2	0	36	1	1,5	1,4
Epa du ministère de la Santé	126	318	1	5	450	4	3,8	3,8
Inra	102	181	0	0	283	11	3,3	3,3
Inrets	5	0	0	0	5	0	1,2	1,2
Inria	9	0	0	0	9	2	0,6	0,6
Inserm	124	67	0	0	191	3	3,8	3,8
IRD	10	2	0	1	13	1	0,6	0,6
La Poste	1 408	1 698	265	9 218	12 589	232	6,6	6,5
Météo France	28	31	280	0	339	6	9,4	1,8
ONF	14	186	506	24	730	14	10,9	3,5
Onic	19	1	8	0	28	0	4,1	3,5
Total établissements publics	2 286	2 812	1 092	9 321	15 511	303	5,7	5,3
Total	10 734	13 606	6 799	13 816	44 955	700	4,7	4,1

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

Source : enquête auprès des directions de personnel, service des pensions de Nantes.

- (1) Les agents en fonction dans les Dom-Tom ne sont pas recensés.
(2) Les filiales ne sont pas prises en compte.

T 2.1-56 : Bénéficiaires par statut et catégorie hiérarchique de l'obligation d'emploi en faveur des travailleurs handicapés (hors Éducation nationale) au 31-12-2004

	Titulaires			Ouvriers d'État	Non- titulaires	Statut non renseigné (1)	Total général
	A	B et CII	C				
Handicapés Cotorep							
Hommes	419	1 545	3 782	160	98	-	6 004
Femmes	269	1 173	3 120	48	120	-	4 730
Total	688	2 718	6 902	208	218	-	10 734
<i>Dont recrutés sur contrat</i>							
Hommes	169	467	954	-	-	-	1 590
Femmes	130	414	1 101	-	-	-	1 645
Total	299	881	2 055	-	-	-	3 235
<i>Dont recrutés sur emplois réservés</i>							
Hommes	59	427	1 643	-	-	-	2 129
Femmes	21	230	1 241	-	-	-	1 492
Total	80	657	2 884	-	-	-	3 621
Accidentés du travail							
Hommes	722	800	2 561	440	123	5 767	10 413
Femmes	417	626	1 386	22	88	654	3 193
Total	1 139	1 426	3 947	462	211	6 421	13 606
<i>Dont agents titulaires d'une allocation temporaire d'invalidité</i>							
Hommes	604	685	2 252	-	-	5 767	9 308
Femmes	298	534	1 097	-	-	654	2 583
Total	902	1 219	3 349	-	-	6 421	11 891
Emplois réservés hors Cotorep							
Hommes	159	2 016	3 873	-	-	-	6 048
Femmes	7	174	570	-	-	-	751
Total	166	2 190	4 443	-	-	-	6 799
<i>Dont anciens militaires non titulaires d'une pension d'invalidité</i>							
Hommes	100	1 800	3 489	-	-	-	5 389
Femmes	5	156	516	-	-	-	677
Total	105	1 956	4 005	-	-	-	6 066
Agents inaptes et reclassés							
Hommes	435	1 650	4 005	107	24	1 715	7 936
Femmes	383	2 152	3 048	20	20	257	5 880
Total	818	3 802	7 053	127	44	1 972	13 816
Total							
Hommes	1 735	6 011	14 221	707	245	7 482	30 401
Femmes	1 076	4 125	8 124	90	228	911	14 554
Total général	2 811	10 136	22 345	797	473	8 393	44 955

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

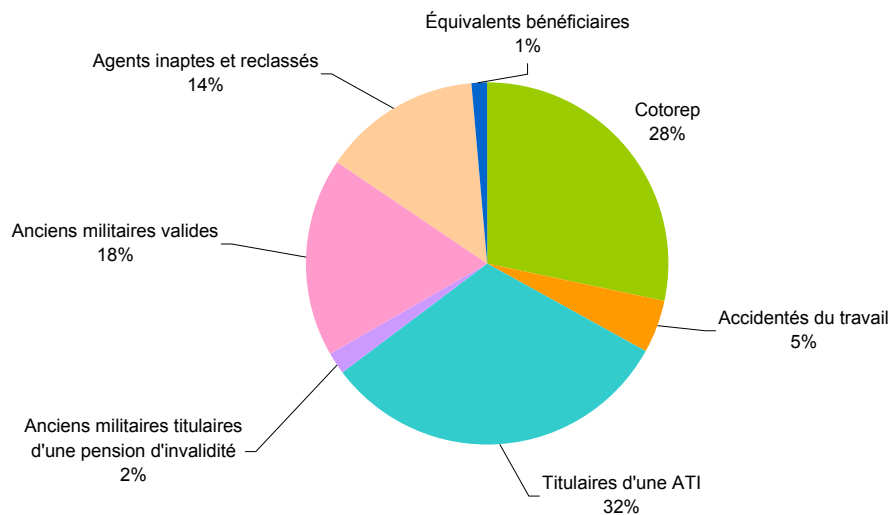
Source : enquête auprès des directions de personnel, service des pensions de Nantes.

(1) Le service des pensions ne connaît pas toujours la catégorie hiérarchique des titulaires d'une ATI. La Police nationale ne connaît pas la répartition par catégorie hiérarchique de ses agents inaptes dont le poste de travail a été adapté.

2.1 Thème - Emploi public

2.1.10 Insertion professionnelle des handicapés

Graphique 2.1-20 : Répartition des bénéficiaires par catégorie en 2004 - Hors La Poste



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

Source : enquête auprès des directions de personnel, service des pensions de Nantes.

Les pyramides des âges des agents des différents ministères sont le résultat des politiques de recrutement passées. Pour l'ensemble des ministères civils, des recrutements très importants ont eu lieu entre le début des années 1960 jusqu'au milieu des années 1980. Par rapport à cette tendance globale, le rythme des embauches a été irrégulier à l'Intérieur, plus stable à l'Éducation

et ralenti à l'Équipement et à l'Économie depuis plusieurs années.

Par ailleurs, les fonctionnaires ne prennent pas leur retraite au même âge dans tous les ministères. Dans certains métiers, plus particulièrement dans les catégories dites "actives", les policiers, les instituteurs ou les gardiens de prison, on peut cesser son activité à partir de 55, voire 50 ans.

Pour plus d'informations

- ☞ « Les flux de personnels dans les trois fonctions publiques », Vue d'ensemble n°2 de ce rapport, N. Bounakhla, C. Gonzalez-Demichel et S. Idmacheche, Faits et chiffres 2006-2007.
- ☞ « Les sorties de fonction à l'horizon 2018 : à partir de 2009, retour au calme progressif », Pierre Massal, PointStat n°02, DGAFP, avril 2002.
- ☞ « Mobilité et retour au pays des agents de l'État », Pierre Massal, PointStat n°6, DGAFP, février 2005.

2.1 Thème - Emploi public

2.1.11 Âge des agents de l'État

T 2.1-57 : Effectifs des ministères par âge et par sexe, au 31-12-2005

Ministères	% de moins de 30 ans			% de 50 ans et plus		
	Hommes	Femmes	Total	Hommes	Femmes	Total
Affaires étrangères	8,2	14,1	10,7	39,1	33,8	36,8
Affaires sociales	6,2	6,9	6,7	45,6	36,0	38,8
<i>Santé</i>	6,0	7,5	7,1	47,8	37,2	40,2
<i>Emploi</i>	6,5	6,0	6,1	42,4	34,4	36,7
Agriculture	9,4	12,9	11,3	37,5	29,9	33,4
Culture	4,2	6,5	5,4	42,7	36,3	39,3
Défense	36,0	40,8	36,9	10,2	15,6	11,2
Économie	7,7	5,8	6,6	38,7	41,7	40,5
Éducation nationale	13,0	16,7	15,4	33,2	28,0	29,9
<i>Enseignement scolaire</i>	12,2	16,8	15,3	32,5	27,5	29,1
<i>Enseignement supérieur</i>	9,7	10,1	9,9	38,8	35,5	37,3
<i>Recherche</i>	97,6	98,4	98,0	0,0	0,0	0,0
Équipement	8,0	8,7	8,2	37,8	39,1	38,2
<i>Hors Aviation civile</i>	7,1	7,7	7,3	38,6	40,6	39,2
<i>Aviation civile</i>	15,4	16,6	15,7	31,3	27,6	30,2
Intérieur	22,1	22,3	17,7	18,9	23,2	21,5
<i>Police nationale</i>	24,0	34,8	21,1	16,4	12,0	16,5
<i>Hors Police nationale</i>	6,3	5,7	5,9	40,3	38,0	38,8
Jeunesse et Sports	9,3	10,0	9,5	37,7	34,8	36,5
Justice	10,3	15,1	12,6	24,6	27,9	26,5
Outre-Mer	38,1	32,2	36,0	12,1	22,8	15,8
Services du Premier ministre	10,4	9,2	9,8	32,7	35,5	34,1
Total	20,1	17,0	18,2	25,2	28,9	27,2

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

Source : Insee, exploitation des fichiers de paie.

Champ : hors emplois-jeunes. Emplois principaux. Métropole, Dom, autres Com, étranger.

L'appellation des ministères est générique, donc stable, pour éviter la multiplicité des libellés qui peuvent varier selon les années de référence. Y compris budgets annexes.

T 2.1-58 : Effectifs des ministères par statut et par sexe, au 31 décembre 2005

Ministères	% de moins de 30 ans			% de 50 ans et plus		
	Hommes	Femmes	Total	Hommes	Femmes	Total
Titulaires	10,2	12,5	11,5	32,9	31,2	31,9
Non-titulaires	38,8	41,3	40,2	22,6	17,1	19,4
Ouvriers d'État	4,8	3,3	4,6	36,1	46,0	37,5
Total agents civils	12,0	14,7	13,5	32,3	30,2	31,1
Militaires, yc volontaires militaires	41,1	63,6	44,2	6,1	1,7	5,5
Total	19,7	16,7	18,2	25,4	29,0	27,2

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

Source : Insee, exploitation des fichiers de paie.

Champ : hors emplois-jeunes. Emplois principaux. Métropole, Dom, autres Com, étranger.

T 2.1-59 : Âge moyen des agents des ministères au 31-12-2005 selon le ministère et le sexe

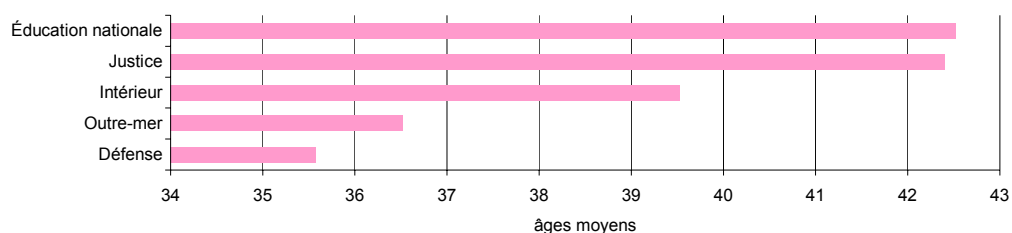
Ministères	Âge moyen		
	Hommes	Femmes	Ensemble
Affaires étrangères	45,8	43,9	45,0
Affaires sociales	47,1	45,9	46,3
<i>Santé</i>	47,6	45,8	46,3
<i>Emploi</i>	46,4	46,2	46,2
Agriculture	45,1	42,9	44,0
Culture	47,3	45,5	46,3
Défense	35,5	36,0	35,6
Économie	45,4	46,6	46,1
Éducation nationale	43,6	41,9	42,5
<i>Enseignement scolaire</i>	43,5	41,8	42,4
<i>Enseignement supérieur</i>	45,4	44,3	44,9
<i>Recherche</i>	25,9	25,8	25,9
Équipement	45,3	45,6	45,4
<i>Hors Aviation civile</i>	45,6	46,0	45,7
<i>Aviation civile</i>	42,7	42,1	42,5
Intérieur	39,1	40,4	39,5
<i>Police nationale</i>	38,2	36,0	37,7
<i>Hors Police nationale</i>	46,6	46,2	46,3
Jeunesse et Sports	45,2	44,5	44,9
Justice	42,4	42,5	42,4
Outre-Mer	35,4	38,6	36,5
Services du Premier ministre	44,2	44,7	44,5
Total	40,9	42,2	41,5

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

Source : Insee, exploitation des fichiers de paie.

Champ : hors emplois-jeunes. Emplois principaux. Métropole, Dom, autres Com, étranger.

L'appellation des ministères est générique, donc stable, pour éviter la multiplicité des libellés qui peuvent varier selon les années de référence. Y compris budgets annexes.

Graphique 2.1-21 : Les ministères dont les agents sont les plus jeunes au 31-12-2005

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

Source : Insee, exploitation des fichiers de paie.

2.1 Thème - Emploi public

2.1.11 Âge des agents de l'État

T 2.1-60 : Titulaires civils des ministères selon l'âge et le sexe au 31-12-2005

	Effectifs	% de femmes de moins de 30 ans	% d'hommes de moins de 30 ans	Part des moins de 30 ans (%)	% de femmes de 50 ans et plus	% d'hommes de 50 ans et plus	Part des 50 ans et plus (%)
Catégorie A (1)							
Ensemble	983 161	17,3	9,8	14,3	28,9	38,7	32,9
Hors enseignants	176 728	9,2	6,3	7,6	38,1	47,9	43,5
Enseignants	806 433	18,5	11,0	15,7	27,5	35,7	30,5
Catégorie B (1)							
Ensemble	241 960	4,9	6,2	5,4	32,5	32,2	32,3
Hors enseignants	196 438	6,0	6,7	6,3	39,0	34,2	37,0
Enseignants	45 522	1,3	1,7	1,4	11,8	14,4	12,4
Catégorie C (1)							
Ensemble	1 750 225	12,5	10,2	11,5	31,2	32,9	31,9
Hors enseignants	898 270	6,7	9,8	8,2	36,6	31,4	34,1
Enseignants	851 955	17,4	10,7	15,0	26,5	35,1	29,5

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

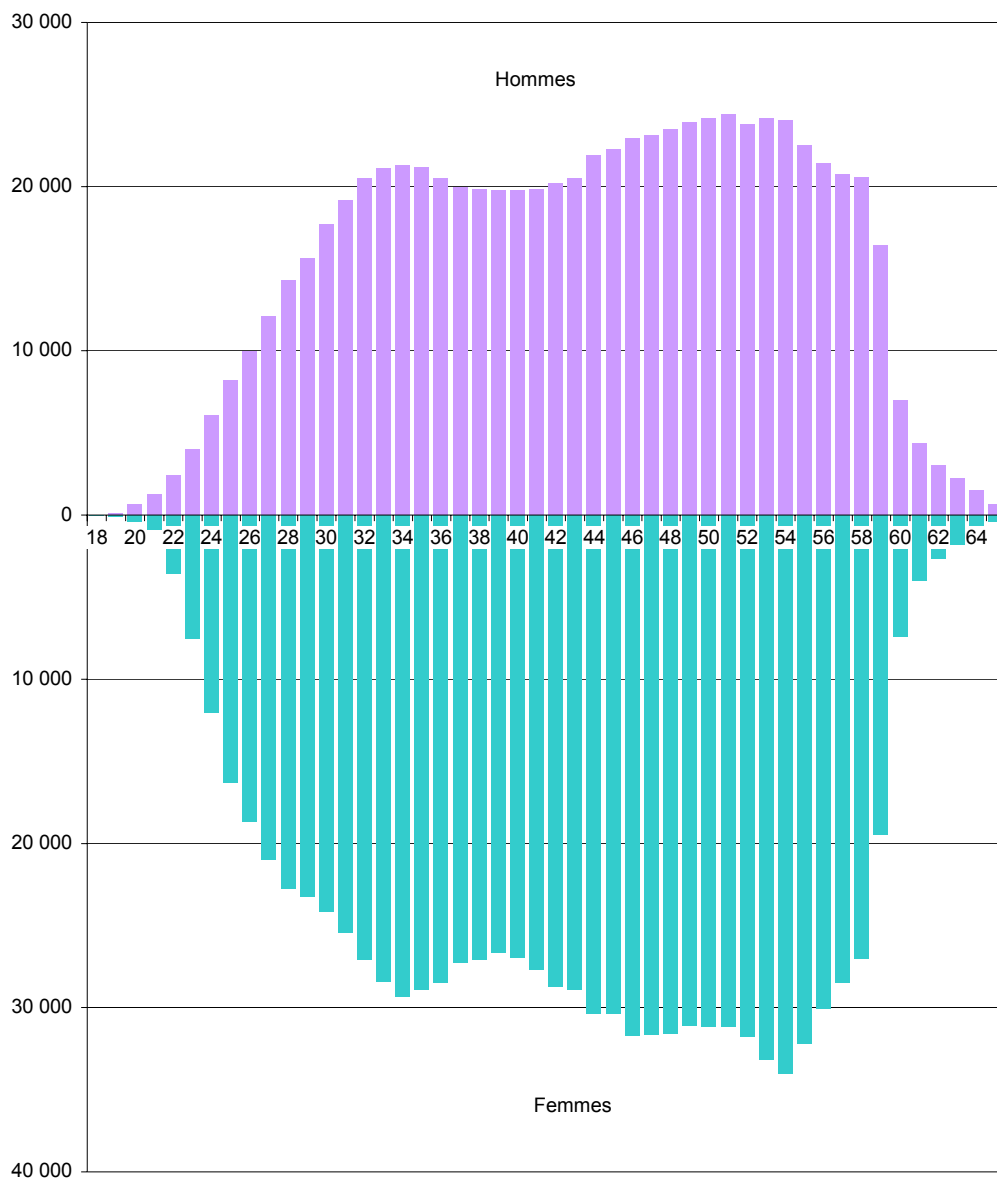
Source : Insee, exploitation des fichiers de paie.

(1) Les réformes statutaires concernant les corps d'active de police et de pénitentiaire ne sont ici pas prises en compte.

Champ : hors emplois-jeunes. Emplois principaux. Métropole, Dom, autres Com, étranger.

Graphique 2.1-22 : Pyramide des âges des titulaires civils de l'État
Âge révolu au 31-12-2005

Effectif

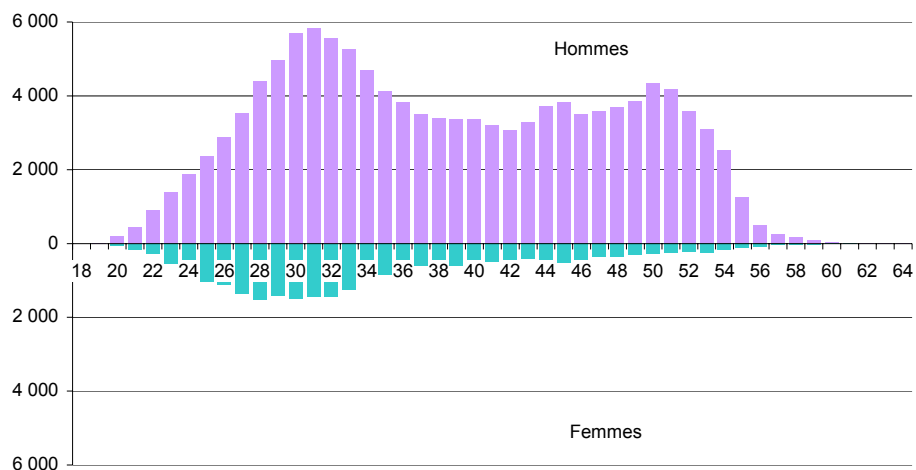


DGAFP, bureau des statistiques, des études et de l'évaluation.
Source : Insee, exploitation des fichiers de paie.

2.1 Thème - Emploi public

2.1.11 Âge des agents de l'État

Graphique 2.1-23 : Pyramide des âges des titulaires civils des catégories actives (1) des ministères - Âge révolu au 31-12-2005

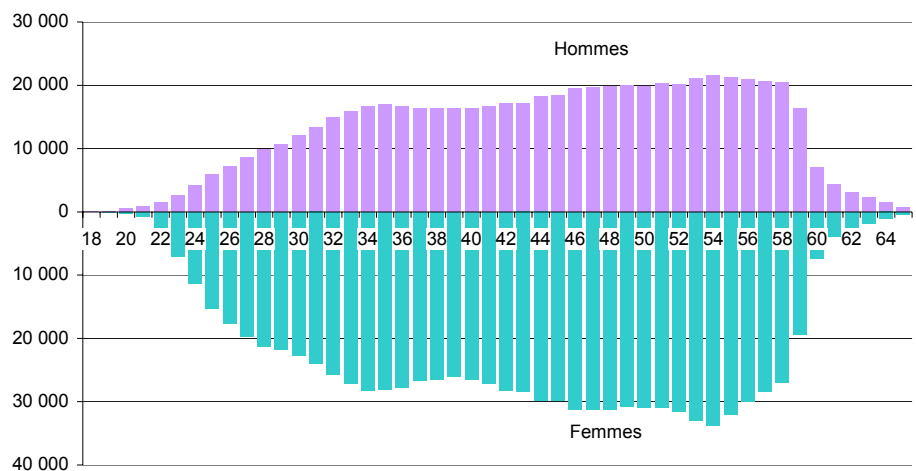


DGAFP, bureau des statistiques, des études et de l'évaluation.

Source : Insee, exploitation des fichiers de paie.

(1) Les emplois présentant un risque particulier ou des fatigues exceptionnelles sont classés en "catégorie active". Ces emplois sont assortis de conditions particulières au regard de l'âge de départ à la retraite, généralement autorisé dès 55 ans. Les autres emplois sont dits "sédentaires".

Graphique 2.1-24 : Pyramide des âges des titulaires civils des catégories sédentaires (1) des ministères - Âge révolu au 31-12-2005

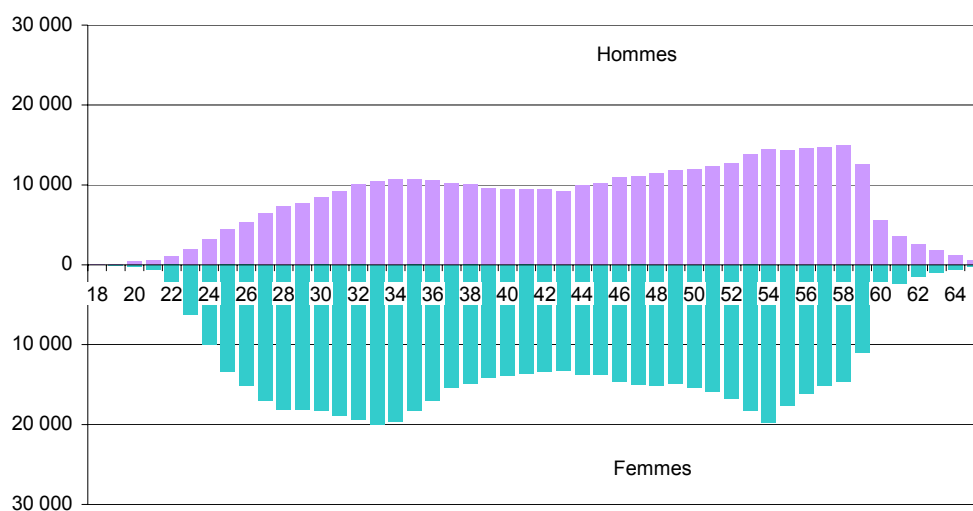


DGAFP, bureau des statistiques, des études et de l'évaluation.

Source : Insee, exploitation des fichiers de paie.

(1) Les emplois présentant un risque particulier ou des fatigues exceptionnelles sont classés en "catégorie active". Ces emplois sont assortis de conditions particulières au regard de l'âge de départ à la retraite, généralement autorisé dès 55 ans. Les autres emplois sont dits "sédentaires".

**Graphique 2.1-25 : Pyramide des âges des titulaires civils de l'État de catégorie A (1)
Âge révolu au 31-12-2005**

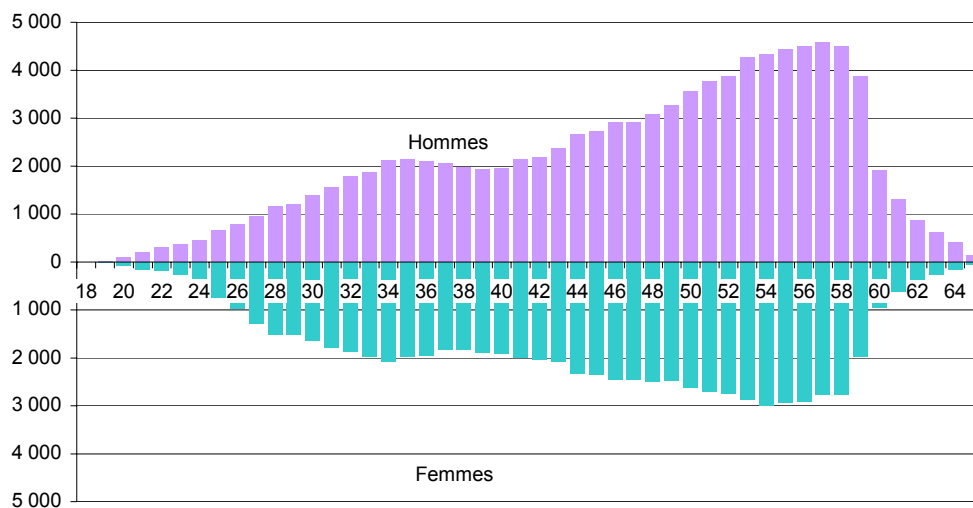


DGAFP, bureau des statistiques, des études et de l'évaluation.

Source : Insee, exploitation des fichiers de paie.

(1) Les réformes statutaires concernant les corps d'active de police et de pénitentiaire ne sont ici pas prises en compte.

**Graphique 2.1-26 : Pyramide des âges des titulaires civils de l'État de catégorie A (1)
hors enseignants - Âge révolu au 31-12-2005**



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

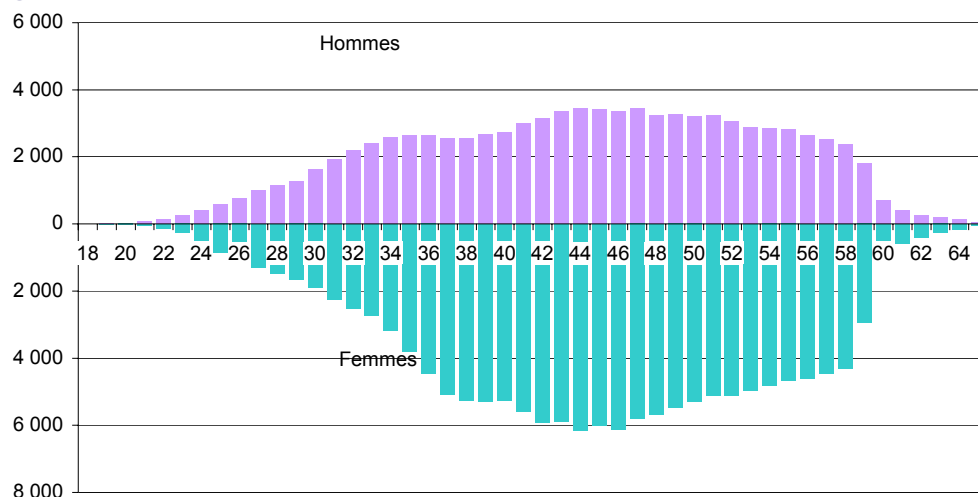
Source : Insee, exploitation des fichiers de paie.

(1) Les réformes statutaires concernant les corps d'active de police et de pénitentiaire ne sont ici pas prises en compte.

2.1 Thème - Emploi public

2.1.11 Âge des agents de l'État

Graphique 2.1-27 : Pyramide des âges des titulaires civils de l'État de catégorie B (1)
Âge révolu au 31-12-2005

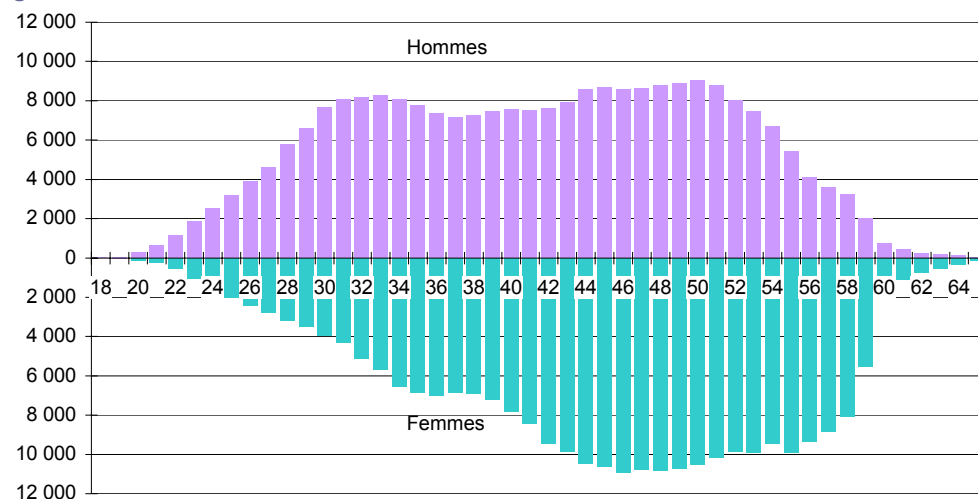


DGAFP, bureau des statistiques, des études et de l'évaluation.

Source : Insee, exploitation des fichiers de paie.

(1) Les réformes statutaires concernant les corps d'active de police et de pénitentiaire ne sont ici pas prises en compte.

Graphique 2.1-28 : Pyramide des âges des titulaires civils de l'État de catégorie C (1)
Âge révolu au 31-12-2005

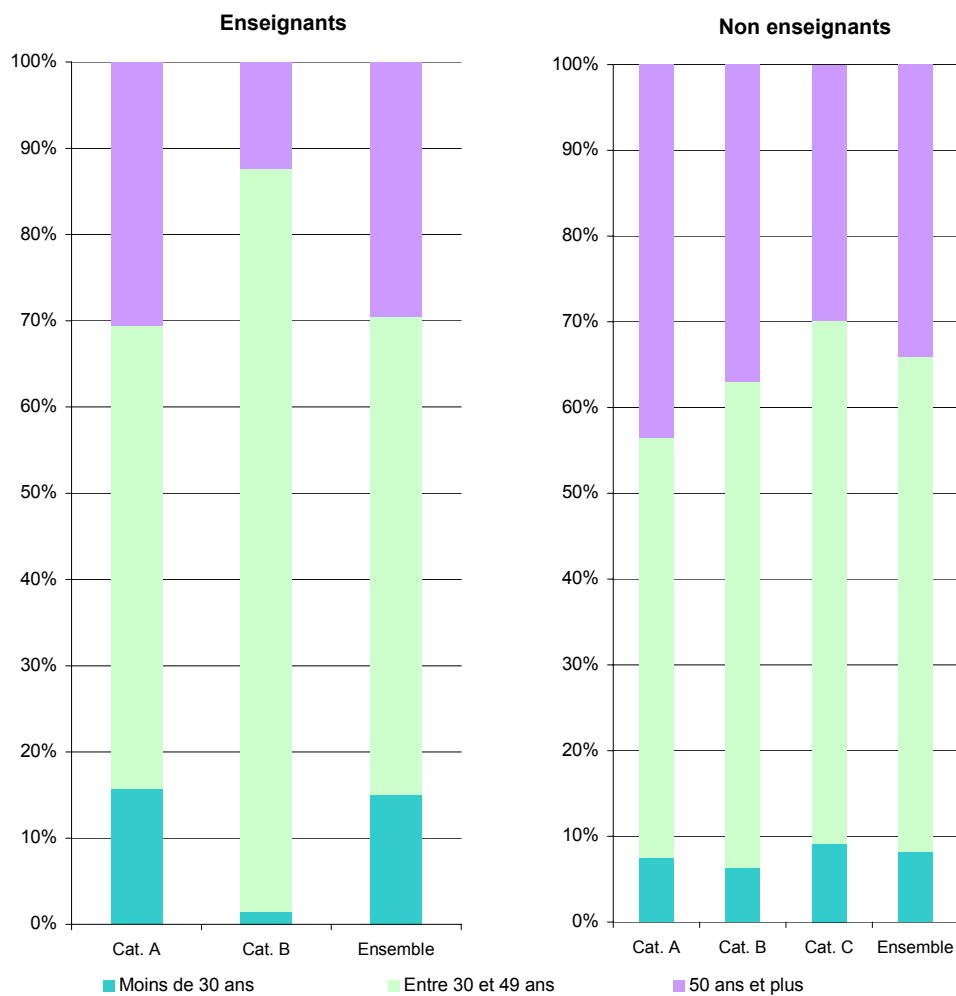


DGAFP, bureau des statistiques, des études et de l'évaluation.

Source : Insee, exploitation des fichiers de paie.

(1) Les réformes statutaires concernant les corps d'active de police et de pénitentiaire ne sont ici pas prises en compte.

Graphique 2.1-29 : Les titulaires civils de l'État par catégorie hiérarchique et par âge au 31-12-2005 : enseignants / non enseignants

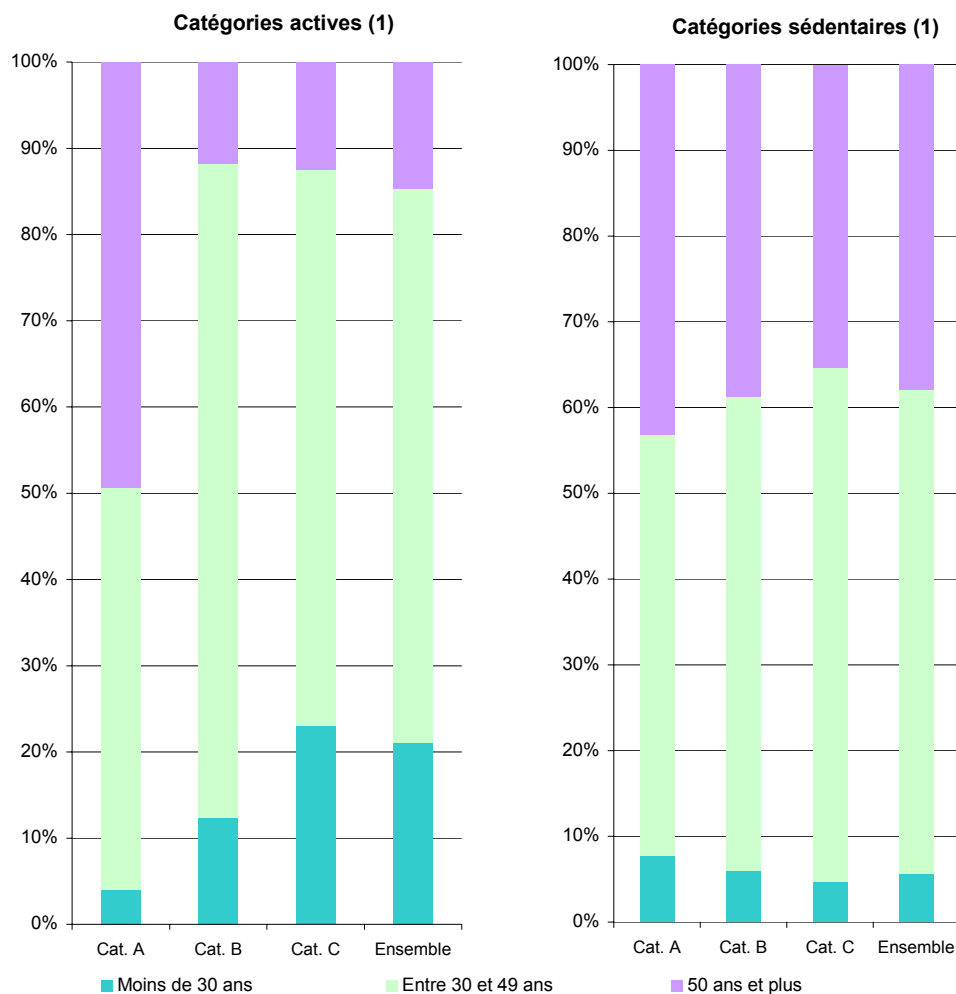


DGAFP, bureau des statistiques, des études et de l'évaluation.
 Source : Insee, exploitation des fichiers de paie.

2.1 Thème - Emploi public

2.1.11 Âge des agents de l'État

Graphique 2.1-30 : Les titulaires civils de l'État par catégorie hiérarchique et par âge au 31-12-2005 : catégories actives / catégories sédentaires



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

Source : Insee, exploitation des fichiers de paie.

(1) Les emplois présentant un risque particulier ou des fatigues exceptionnelles sont classés en "catégorie active". Ces emplois sont assortis de conditions particulières au regard de l'âge de départ à la retraite, généralement autorisé dès 55 ans. Les autres emplois sont dits "sédentaires".

T 2.1-61 : Répartition par âge et par région des agents des ministères au 31-12-2005

Régions	Part des moins de 30 ans en %	Part des 50 ans et plus en %	Âge moyen (en années)
Alsace	20,4	27,0	41,3
Aquitaine	14,5	30,2	42,8
Auvergne	15,1	30,7	42,7
Basse-Normandie	15,0	27,7	42,2
Bourgogne	16,3	29,2	42,4
Bretagne	18,6	25,2	41,2
Centre	19,5	25,9	41,2
Champagne-Ardenne	23,2	22,8	39,9
Corse	15,7	27,1	42,0
Franche-Comté	19,6	25,7	41,1
Haute-Normandie	16,2	26,7	41,7
Île-de-France	19,8	26,1	41,2
Languedoc-Roussillon	15,9	29,6	42,4
Limousin	16,5	31,2	42,5
Lorraine	22,8	24,7	40,4
Midi-Pyrénées	15,9	29,8	42,5
Nord-Pas-de-Calais	16,5	27,3	41,8
Pays de la Loire	14,2	29,7	42,7
Picardie	21,3	24,1	40,5
Poitou-Charentes	19,3	27,9	41,5
Provence-Alpes-Côte d'Azur	20,1	26,0	41,1
Rhône-Alpes	17,7	28,1	41,8
Dom	12,1	30,5	43,2
Autres collectivités	15,4	22,7	41,3
Étranger	19,7	27,3	41,6
Ensemble	18,2	27,2	41,6

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

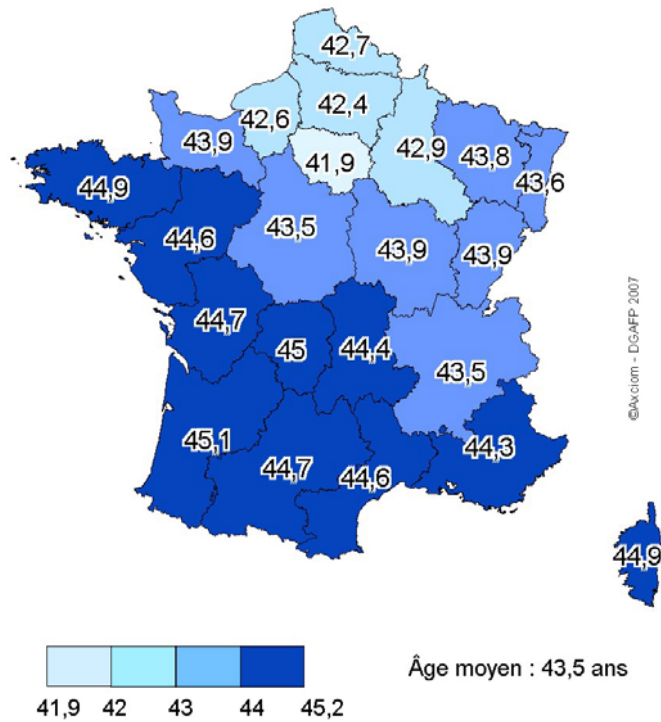
Source : Insee, exploitation des fichiers de paie.

Champ : hors emplois-jeunes. Emplois principaux. Métropole, Dom, autres Com, étranger.

2.1 Thème - Emploi public

2.1.11 Âge des agents de l'État

Figure 2.1-5 : Âge moyen des titulaires civils des ministères au 31-12-2005



DGAFP, bureau des statistiques, des études et de l'évaluation.
Source : Insee, exploitation des fichiers de paie.

Autres organismes exerçant des missions de service public 2.1.12

Certaines missions de service public sont assurées, hors du champ de la fonction publique.

Les établissements publics à caractère administratif (Epa) à recrutement de droit privé sont les caisses nationales de Sécurité sociale (Acoss, CNAMTS, Cnaf, CNAVTS) dont le statut normal de recrutement des agents est, à titre dérogatoire, le droit privé. Ces établissements ne figurent pas avec les autres Epa de la fonction publique de l'État au sens strict. En effet, au sein de la Sécurité sociale, caisses nationales (établissements publics nationaux à caractère administratif) et caisses locales (organismes privés) les agents sont gérés de manière homogène.

Les quelques autres Epa nationaux autorisés à recruter certaines catégories de leur personnel sous le régime du droit privé restent classés dans la catégorie des Epa à recrutement normal de droit public.

Pour leur part, les organismes consulaires (Chambres d'agriculture, de commerce et d'industrie, des métiers), établissements publics sui generis, sont situés hors du champ de la fonction publique.

Les établissements publics à caractère industriel et commercial (Epic) sont soumis au droit commercial et recrutent normalement sur la base du droit privé (sauf exceptions comme l'Office national des

forêts). Les effectifs des Epic qui ne sont pas des entreprises nationales (c'est le cas lorsque moins de la moitié de leurs ressources provient de leur activité commerciale) représentent 46 500 personnes.

D'autres organismes de droit public participent au service public. Les groupements d'intérêt public (Gip) sont des structures de droit public permettant d'associer des personnes morales de droit public entre elles ou, le plus souvent, d'associer des personnes de droit public avec des organismes de droit privé. Les personnels sont souvent mis à disposition ou détachés des organismes constitutifs du Gip. Mais le recrutement direct de personnes rémunérées sur le budget du Gip est possible. Dans le cas où l'activité du Gip est de nature administrative, les agents relèvent du droit public, sans pour autant être soumis aux dispositions du statut général. Sinon, les agents relèvent du droit privé.

Les associations syndicales autorisées (ASA) de propriétaires sont le plus souvent des personnes privées qui se regroupent pour entreprendre des travaux collectifs. Ces associations sont érigées en Epa (locaux) car elles exercent des prérogatives de puissance publique. Leurs personnels, de droit public, ne relèvent pourtant pas du statut général de la fonction publique.

Pour plus d'informations

- ☞ « L'emploi dans les trois fonctions publiques : 1994-2005 », A. Baëhr, A. Brenot-Ouldali et E. Clément, Vue d'ensemble n°1 de ce rapport, Faits et chiffres 2006-2007.
- ☞ « L'Observatoire de l'emploi public », Rapport annuel 2004-2005, La Documentation française, mars 2006.

2.1 Thème - Emploi public

2.1.12 Autres organismes exerçant des missions de service public

T 2.1-62 : Effectifs des organismes exerçant des missions de service public et qui sont hors du champ de la fonction publique, au 31 décembre 2005

	Rappel 2004	2005		
	Effectifs au 31/12/2004	Effectifs au 31/12/2005	% de femmes	% de titulaires et militaires
Enseignants de l'enseignement privé sous contrat	153 918	153 976	73,1	1,0
EPA à recrutement de droit privé (1)	16 043	16 263	73,1	4,8
Epic nationaux (2)	45 847	46 769	43,7	9,3
Organismes divers	15 358	15 370	54,8	8,3
La Poste	278 736	281 543	49,5	66,5

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

Source : Insee, exploitation des fichiers de paie.

- (1) Caisses nationales de sécurité sociale (Acos, CNAMTS, Cnaf, CNAVTS) et Centre national d'études supérieures de la sécurité sociale (Cness).
- (2) Y compris certains Epic du secteur marchand. Non compris L'Office nationale des forêts (9 899 agents dont 6 654 titulaires).

Autres organismes exerçant des missions de service public 2.1.12

T 2.1-63 : Établissements publics nationaux à caractère industriel ou commercial au 31-12-2005 (liste non exhaustive)

Ministère de tutelle (1)	Epic	Total	% de titulaires	% de femmes
Affaires étrangères	Centre de coopération internationale en recherche agronomique (Cirad)	1 833	14,0	39,5
Affaires sociales : Santé	Thermes nationaux d'Aix-les-bains	251	100,0	60,2
Agriculture	Fonds d'intervention et de régularisation du marché du sucre	64	0,0	64,1
	Office national interprofessionnel des fruits des légumes et de l'horticulture (Oniflor)	148	3,4	62,8
	Office national interprofessionnel des oléagineux, protéagineux et cultures textiles	99	2,0	61,6
	Office national interprofessionnel des plantes à parfum, aromatiques et médicinales (Onipam)	12	33,3	50,0
	Office national interprofessionnel des produits de la mer et de l'aquaculture (Onipma)	52	9,6	50,0
	Office national interprofessionnel des viandes de l'élevage et de l'aviculture (Onivea)	292	2,7	49,7
	Office national interprofessionnel des vins (Onivin)	371	1,9	60,6
	Office national interprofessionnel du lait et des produits laitiers (Onilait)	326	2,1	57,7
Culture	Cité de la musique	243	0,4	51,0
	Cité des sciences et de l'industrie (CSI) et établissement public du parc de la grande halle de la Villette	849	8,6	51,5
	Comédie française	482	73,2	45,6
	École nationale supérieure des métiers de l'image et du son	87	8,0	52,9
	Établissements publics du parc et de la grande Halle de la Villette	210	15,2	54,3
	Opéra national de Paris et Centre national de la danse	1 753	1,7	39,9
	Réunion des musées nationaux (RMN)	1 126	6,5	71,8
	Théâtres nationaux	669	6,1	40,8
Défense	Institut de radioprotection et de sûreté nucléaire (IRSN, anciennement Opri fusionné avec IPSN)	187	18,2	57,2
	Office national d'études et de recherches aérospatiales (Onera)	1 850	12,1	23,0
Écologie	Agence de l'environnement et de la maîtrise de l'énergie (Ademe)	1 091	13,1	54,1
	Agence nationale pour la gestion des déchets radioactifs (Andra)	366	10,7	41,3
	Institut national de l'environnement industriel et des risques (Ineris)	530	31,9	42,1
Économie	Commissariat à l'énergie atomique (CEA)	17 310	2,7	29,9
	Agence française des investissements internationaux	100	7,0	46,0
	Bureau de recherches géologiques et minières (BRGM)	803	8,0	39,0
	Institut national de la consommation (INC)	94	6,4	62,8
	Laboratoire national d'essais (LNE)	732	5,2	37,3
Équipement	Agence nationale pour la part des employeurs à l'effort de construction (ANPEEC)	49	44,9	49,0
	Voies navigables de France	345	6,4	62,0
Recherche	Centre national d'études spatiales (Cnes)	2 558	19,5	35,8
	Institut français de recherche pour l'exploitation de la mer (Ifremer)	1 477	10,4	41,0
Outre-Mer	Agence de développement rural et d'aménagement foncier de Nouvelle-Calédonie	24	12,5	50,0
	Office de développement de l'économie agricole dans les Dom (Odeadom)	26	0,0	50,0

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

Source : Insee, exploitation des fichiers de paie.

Hors bénéficiaires d'emplois aidés. Emplois principaux.

Effectifs rémunérés sur le budget propre des établissements publics.

(1) Dans les cas de tutelle exercée par plusieurs ministères, c'est la tutelle jugée principale qui figure ici.

Définitions et méthodes

L'appellation des ministères est générique, donc stable pour éviter la multiplicité des libellés qui peuvent varier selon les années de référence. Les budgets annexes sont compris.

Pour des raisons d'homogénéité des séries, les regroupements suivants ont été effectués :

- l'industrie, le commerce et l'artisanat figurent dans le ministère de l'Économie.
- la jeunesse et les Sports, la Recherche et l'Enseignement supérieur figurent avec le ministère de l'Éducation nationale.
- le Tourisme, l'Environnement, les Transports et la Mer figurent avec le ministère de l'Équipement.
- l'Aménagement du territoire figure avec les services du Premier ministre.
- les Anciens Combattants figurent avec le ministère de la Défense et ne figurent donc pas dans les ministères civils.
- la Coopération figure avec le ministère des Affaires étrangères.

Pour plus d'informations

- ☞ « L'emploi dans les trois fonctions publiques : 1994-2005 », A. Baëhr, A. Brenot-Ouldali et E. Clément, Vue d'ensemble n°1 de ce rapport, Faits et chiffres 2006-2007.
- ☞ « L'emploi public entre 1980 et 2001 », Philippe Raynaud, rapport de l'Observatoire de l'emploi public, décembre 2003.

2.1 Thème - Emploi public

2.1.13 Séries longues sur les effectifs des ministères

T 2.1-64 : Effectifs par ministère de 1984 à 1994 au 31 décembre

Ministère	1984	1986	1988	1990	1992	1994	Évolution 1984/1994 en %
Affaires étrangères yc Coopération	31 044	29 230	27 132	26 011	21 927	19 525	-37
Affaires sociales	29 340	26 296	26 349	27 311	24 862	26 188	-11
Agriculture	34 320	34 152	36 826	34 208	33 675	35 513	3
Culture	11 741	12 320	12 572	13 347	12 992	12 045	3
Défense yc anciens combattants	457 476	450 679	443 064	416 906	404 212	390 655	-15
Économie	212 797	213 044	208 477	209 723	208 783	207 161	-3
Éducation et Jeunesse et Sports	1 053 979	1 062 885	1 067 936	1 098 624	1 125 533	1 157 611	10
Équipement	113 993	114 312	125 027	122 675	123 778	120 816	6
Intérieur	148 290	150 633	154 209	157 361	161 666	166 392	12
<i>Police nationale</i>	122 756	123 325	123 966	124 559	125 185	128 504	5
<i>Hors Police nationale</i>	25 534	27 308	30 243	32 802	36 481	37 888	48
Justice	48 113	49 211	50 712	54 787	58 316	60 695	26
Outre-Mer	1 698	2 270	2 747	2 815	3 022	2 938	73
Services du Premier ministre	3 665	3 754	2 901	3 147	3 698	2 964	-19
Total	2 146 456	2 148 786	2 157 952	2 166 915	2 182 464	2 202 503	3
Total hors Éducation nationale et Jeunesse et Sports	1 092 477	1 085 901	1 090 016	1 068 291	1 056 931	1 044 892	-4

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

Source : Insee, exploitation des fichiers de paie.

Champ : hors emplois-jeunes. Emplois principaux. Métropole, Dom, autres Com, étranger.

L'appellation des ministères est générique, donc stable, pour éviter la multiplicité des libellés qui peuvent varier selon les années de référence. Y compris budgets annexes.

Séries longues sur les effectifs des ministères 2.1.13

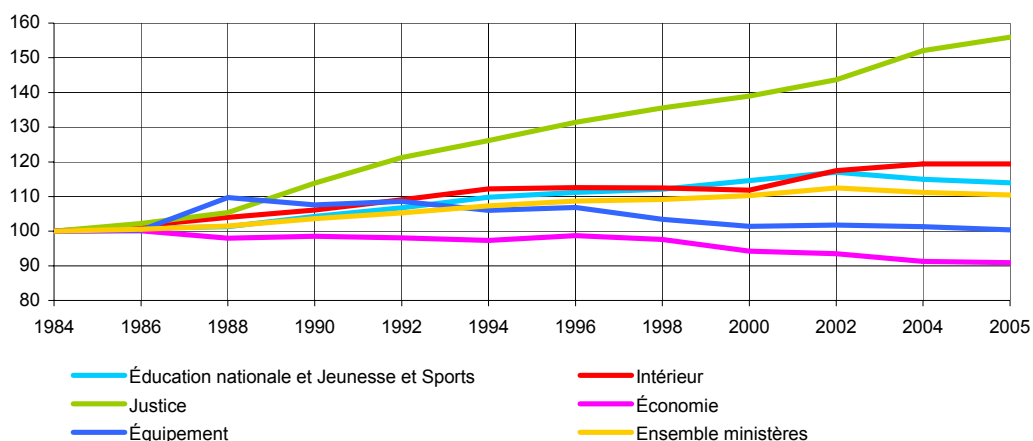
T 2.1-65 : Effectifs par ministère de 1994 à 2005 au 31 décembre

Ministère	1994	1996	1998	2000	2002	2004 (1)	2005 (1)	Évolution 1994-2005 en %	Évolution 1984-2005 en %
Affaires étrangères yc Coopération	19 525	19 763	19 340	18 476	19 167	19 442	19 049	-2	-39
Affaires sociales	26 188	26 891	26 401	27 584	28 272	28 398	28 807	10	-2
Agriculture	35 513	36 853	37 739	39 755	39 149	37 708	36 920	4	8
Culture	12 045	12 598	14 607	14 694	14 830	13 915	13 862	15	18
Défense yc anciens combattants	390 655	393 863	411 619	414 626	418 633	441 700	437 366	12	-4
Économie	207 161	210 127	207 663	200 497	198 864	194 217	193 449	-7	-9
Éducation et Jeunesse et Sports	1 157 611	1 172 082	1 181 434	1 207 422	1 233 346	1 211 829	1 200 873	4	14
Équipement	120 816	121 841	117 922	115 637	115 978	115 539	114 417	-5	0
Intérieur	166 392	166 947	166 760	165 772	174 231	177 039	176 994	6	19
<i>Police nationale</i>	128 504	129 235	129 528	129 405	133 762	136 498	137 278	7	12
<i>Hors Police nationale</i>	37 888	37 712	37 232	36 367	40 469	40 541	39 716	5	56
Justice	60 695	63 225	65 198	66 839	69 134	73 151	75 042	24	56
Outre-Mer	2 938	3 144	3 144	2 231	3 020	3 346	2 506	-15	48
Services du Premier ministre	2 964	2 838	2 995	2 985	3 494	3 529	3 412	15	-7
Total	2 202 503	2 230 172	2 254 822	2 276 518	2 318 118	2 319 813	2 302 697	5	7
Total hors Éducation nationale et Jeunesse et Sports	1 044 892	1 058 090	1 073 388	1 069 096	1 084 772	1 107 984	1 101 824	5	1

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

Source : Insee, exploitation des fichiers de paie.

(1) Les volontaires militaires sont comptabilisés dans les effectifs des ministères à partir de 2004. Ils sont 18 464 en 2004 et 17 219 en 2005.
Champ : hors emplois-jeunes. Emplois principaux. Métropole, Dom, autres Com, étranger.
L'appellation des ministères est générique donc stable pour éviter la multiplicité des libellés qui peuvent varier selon les années de référence. Y compris budgets annexes.

Graphique 2.1-31 : Évolution des effectifs des principaux ministères civils.
Base 100 au 31-12-1984

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

Source : Insee, exploitation des fichiers de paie.

2.1 Thème - Emploi public

2.1.13 Séries longues sur les effectifs des ministères

T 2.1-66 : Titulaires civils des ministères par catégorie hiérarchique (1) de 1984 à 2005 au 31 décembre

Années	Catégorie A			Catégorie B			Catégorie C	Total titulaires	% de catégorie A	
	Enseignants et chercheurs	A+ (2)	Autres A	Total A	Enseignants et chercheurs	B hors enseignants				Total B
1984	381 255	20 094	94 244	495 593	356 205	141 063	497 268	506 180	1 499 040	33%
1986	404 237	20 321	97 919	522 477	348 605	147 036	495 641	519 348	1 537 466	34%
1988	412 445	20 603	98 758	531 806	341 011	147 546	488 557	521 609	1 541 971	34%
1990	424 455	21 291	98 172	543 918	340 508	150 814	491 322	529 199	1 564 439	35%
1992	472 458	22 521	107 534	602 513	299 175	155 866	455 041	527 443	1 584 997	38%
1994	527 636	23 880	113 187	664 703	267 574	167 708	435 282	526 791	1 626 776	41%
1996	583 560	25 335	120 680	729 575	233 936	170 853	404 789	527 577	1 661 941	44%
1998	625 104	25 726	124 358	775 188	199 864	173 703	373 567	523 837	1 672 592	46%
2000	679 980	26 750	130 032	836 762	159 014	178 331	337 345	525 356	1 699 463	49%
2002	740 887	28 278	136 089	905 254	116 173	186 612	302 785	530 431	1 738 470	52%
2004	788 496	29 763	140 742	959 001	71 415	191 638	263 053	528 773	1 750 827	55%
2005	809 192	30 181	143 788	983 161	49 832	192 128	241 960	525 104	1 750 225	56%
Évolution 1994-2005	53%	26%	27%	48%	-81%	15%	-44%	0%	8%	-
Évolution 1984-2005	112%	50%	53%	98%	-86%	36%	-51%	4%	17%	-

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

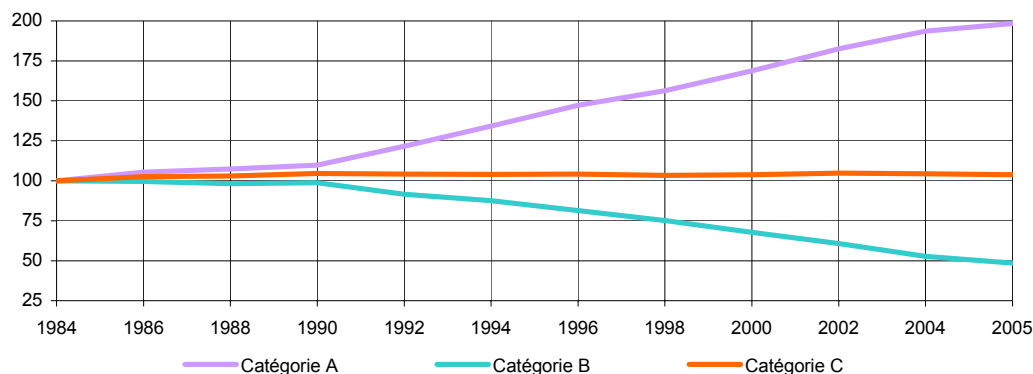
Source : Insee, exploitation des fichiers de paie.

- (1) Les réformes statutaires concernant les corps en service actif de police et de pénitentiaire ne sont ici pas prises en compte.
 (2) Sont classés en A+ les corps dont l'indice terminal se situe hors échelle A. Il s'agit notamment des magistrats, des administrateurs et des ingénieurs des "grands corps".

Champ : hors emplois-jeunes. Emplois principaux. Métropole, Dom, autres Com, étranger.

Enseignants et chercheurs : y compris élèves enseignants ; hors directeurs d'établissement, inspecteurs, personnels d'orientation et de surveillance.

Graphique 2.1-32 : Évolution des effectifs des titulaires civils par catégorie hiérarchique. Base 100 au 31-12-1984



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

Source : Insee, exploitation des fichiers de paie.

Séries longues sur les effectifs des ministères 2.1.13

T 2.1-67 : Agents des ministères par statut de 1984 à 2005 au 31 décembre

Années	Titulaires	Non-titulaires	Ouvriers d'État	Militaires (1)	Total ministères	Part de non-titulaires
1984	1 499 040	228 828	107 600	310 988	2 146 456	11%
1986	1 537 466	197 423	103 809	310 088	2 148 786	9%
1988	1 541 971	210 969	97 899	307 113	2 157 952	10%
1990	1 564 439	218 002	81 052	303 422	2 166 915	10%
1992	1 584 997	219 960	77 669	299 838	2 182 464	10%
1994	1 626 776	210 019	70 712	294 996	2 202 503	10%
1996	1 661 941	198 538	69 695	299 998	2 230 172	9%
1998	1 672 592	198 074	62 700	321 456	2 254 822	9%
2000	1 699 463	196 420	59 374	321 261	2 276 518	9%
2002	1 738 470	198 780	56 136	324 732	2 318 118	9%
2004	1 750 827	164 374	55 619	348 993	2 319 813	7%
2005	1 750 225	150 764	50 861	350 847	2 302 697	7%
Évolution 1994-2005	8%	-28%	-28%	19%	5%	-
Évolution 1984-2005	17%	-34%	-53%	13%	7%	-

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

Source : Insee, exploitation des fichiers de paie.

(1) Les volontaires militaires sont comptabilisés dans les effectifs des ministères à partir de 2004. Ils sont 18 464 en 2004 et 17 219 en 2005.

Champ : hors emplois-jeunes. Emplois principaux. Métropole, Dom, autres Com, étranger.

2.1 Thème - Emploi public

2.1.13 Séries longues sur les effectifs des ministères

T 2.1-68 : Taux de féminisation des titulaires civils dans les ministères par catégorie hiérarchique de 1984 à 2005 au 31 décembre

(en %)

Années	Catégorie A				Catégorie B			Catégorie C Total	Total titulaires
	Enseignants et chercheurs	A+ (1)	Autres A	Total A	Enseignants et chercheurs	B hors enseignants	Total B		
1984	51	20	33	46	71	50	65	51	54
1986	51	21	34	47	72	51	66	52	55
1988	51	23	35	47	73	52	67	52	55
1990	51	25	36	47	74	50	67	53	55
1992	53	26	38	49	76	52	68	53	56
1994	55	28	40	51	76	53	67	53	56
1996	56	30	40	53	77	55	67	53	56
1998	58	31	41	54	77	55	67	53	57
2000	60	33	43	56	78	56	66	53	57
2002	61	34	45	58	78	56	65	52	57
2004	63	36	46	59	79	57	63	52	58
2005	63	37	46	60	79	58	62	52	58

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

Source : Insee, exploitation des fichiers de paie.

(1) Sont classés en A+ les corps dont l'indice terminal se situe hors échelle A. Il s'agit notamment des magistrats, des administrateurs et des ingénieurs des "grands corps".

Champ : hors emplois-jeunes. Emplois principaux. Métropole, Dom, autres Com, étranger.

Enseignants et chercheurs : y compris élèves enseignants ; hors directeurs d'établissement, inspecteurs, personnels d'orientation et de surveillance.

T 2.1-69 : Taux de féminisation des agents des ministères par statut de 1984 à 2005

(en %)

Années	Titulaires	Non-titulaires	Ouvriers d'État	Total agents civils	Militaires	Total agents civils et militaires
1984	54	52	17	52	8	45
1986	55	51	16	52	7	46
1988	55	52	16	52	7	46
1990	55	55	17	54	7	47
1992	56	56	17	54	7	48
1994	56	56	17	55	7	48
1996	56	56	19	55	8	49
1998	57	56	16	55	8	49
2000	57	56	15	56	9	49
2002	57	57	15	56	11	50
2004	58	57	14	57	12	50
2005	58	58	14	57	13	50

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

Source : Insee, exploitation des fichiers de paie.

Séries longues sur les effectifs des ministères 2.1.13

Graphique 2.1-33 : Pyramides des âges de tous les ministères civils, des enseignants, des non enseignants, en 1984, 1994 et 2005

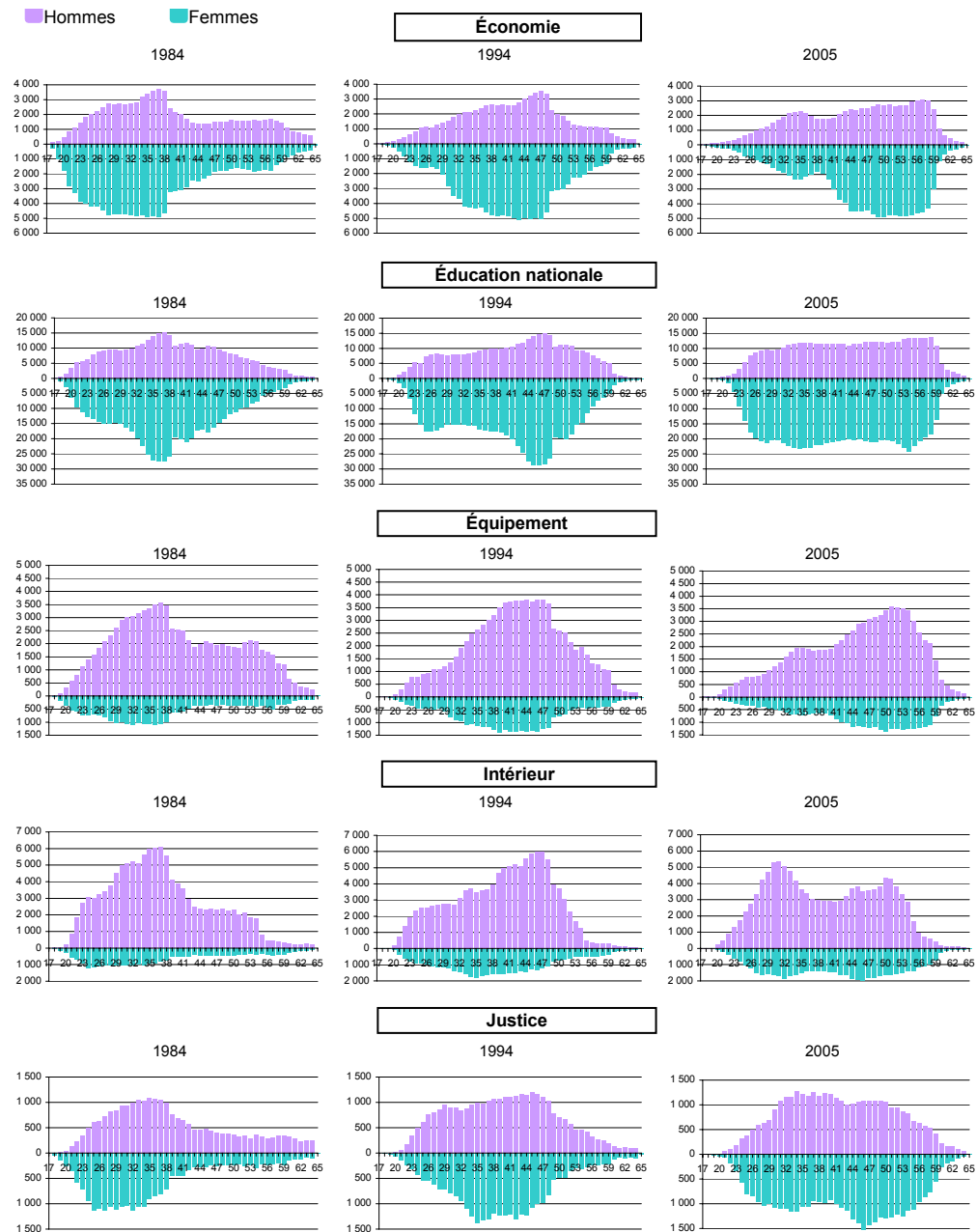


DGAFP, bureau des statistiques, des études et de l'évaluation.
 Source : Insee, fichiers de paie des agents de l'État.

2.1 Thème - Emploi public

2.1.13 Séries longues sur les effectifs des ministères

Graphique 2.1-34 : Pyramides des âges des principaux ministères civils en 1982, 1992 et 2005



DGAFP, bureau des statistiques, des études et de l'évaluation.
Source : Insee, fichiers de paie des agents de l'Etat.

En 2007, les parlementaires ont voté pour la deuxième fois des crédits pour les dépenses de personnel (titre 2 des dépenses de l'État), ainsi qu'un plafond d'autorisation d'emplois par ministères, exprimé en équivalent temps plein travaillé (ETPT). Le plafond est de 2 283 159 ETPT en 2007, soit une baisse apparente de 67 216 ETPT par rapport au plafond 2006. Elle s'explique pour 15 019 ETPT par les suppressions et créations d'emplois, pour 3 501 ETPT par des mesures d'ordre (dont transferts vers le budget d'opérateurs), et pour 48 696 par l'impact de la décentralisation.

La baisse du plafond de 3 501 ETPT due aux mesures d'ordre ne correspond pas à des suppressions de postes : il s'agit pour l'essentiel de transferts d'emplois vers le budget d'opérateurs. Ainsi, 1 659 ETPT ont été transférés du budget de la Culture vers celui de la Bibliothèque nationale de France ; 2 500 ETPT de MISE sont transférés vers les EPLE ; 2 013 ETPT d'adjoints de sécurité régularisés lors du plan banlieue de novembre 2005 sont consolidés et intégrés au plafond d'emplois.

Enfin, 48 696 ETPT sont transférés aux collectivités locales, principalement en provenance du ministère de l'Éducation nationale. Ce transfert a lieu dans le cadre de la décentralisation des missions de l'État.

Le bilan de consommation des ETPT a été réalisé pour la première fois pour la loi de règlement 2006. Avec les budgets annexes, la consommation d'ETPT est inférieure au plafond autorisé à hauteur de 29 794 ETPT. Plusieurs raisons peuvent expliquer cet écart. L'année 2006 était la première année de la Lof. Aussi, des outils encore imparfaits pour estimer le plafond d'emploi et des méthodes de détermination du plafond utilisant la référence aux emplois budgétaires passés ont conduit à surestimer le plafond d'emploi d'environ 20 700 ETPT. Par ailleurs, 4 800 ETPT avaient été prévus pour des agents dont la gestion a été décentralisée plus rapidement que prévu par la LFI 2006. Enfin, les ministères ont pu différer ou modérer les recrutements et/ou sous-évaluer les départs à la retraite, conduisant à un écart de 4 100 ETPT.

Définitions et méthodes

Emploi en équivalent temps plein annuel travaillé (ETPT) : c'est l'unité de décompte dans laquelle sont exprimés à la fois les plafonds ministériels et les consommations de ces plafonds. Un agent à temps plein présente toute l'année une consommation de 1 ETPT. Ce décompte est proportionnel à l'activité des agents, mesurée par leur quotité de temps de travail et par leur période d'activité sur l'année.

Plafond d'autorisation d'emplois : il se substitue aux emplois budgétaires. Il encadre l'emploi de tous les personnels rémunérés par l'État, quel que soit leur statut. Il est exprimé en ETPT.

La détermination du premier plafond d'autorisation d'emplois en 2006 s'est faite en trois étapes :

- expérimentation d'un décompte d'ETPT en 2004, à partir des fichiers de paye et avec l'aide d'un outil de décompte informatique mis à la disposition des ministères ;

- prise en compte de l'impact (en ETPT) des schémas (créations et suppressions) d'emplois prévus par les lois de finances pour 2004 et 2005 ;

- prise en compte de l'impact (en ETPT) du schéma d'emplois pour 2006.

Emplois budgétaires : emplois permanents à temps complet autorisés par la loi de finances initiale et retracés dans les « verts », documents budgétaires annexes de celle-ci. Un emploi autorisé peut ne pas être pourvu. À l'inverse, un emploi budgétaire peut servir de support à la rémunération de deux personnes employées à mi-temps.

Les résultats présentés dans ce chapitre sont issus de l'exploitation des « verts » budgétaires 2005 et de la loi de règlement 2006. Le traitement a été réalisé à partir des fichiers informatiques transmis par la direction du Budget.

2.1 Thème - Emploi public

2.1.14 Emplois en loi de finances

T 2.1-70 : Répartition indicative par mission de l'autorisation d'emplois en 2007

Mission	ETPT
Action extérieure de l'État	13 480
Administration générale et territoriale de l'État	35 113
Agriculture, pêche, forêt et affaires rurales	12 400
Aide publique au développement	2 983
Anciens combattants, mémoire et liens avec la nation	4 986
Conseil et contrôle de l'État	4 911
Culture	11 530
Défense	329 907
Développement et régulation économiques	28 900
Direction de l'action du gouvernement	2 531
Écologie et Développement durable	3 775
Enseignement scolaire	1 063 027
Gestion et contrôle des finances publiques	134 276
Justice	72 023
Outre-Mer	4 895
Politique des territoires	728
Recherche et enseignement supérieur	150 913
Relations avec les collectivités territoriales	173
Sécurité	252 066
Sécurité civile	2 598
Sécurité sanitaire	5 136
Solidarité et intégration	15 134
Sport, jeunesse et vie associative	7 292
Stratégie économique et pilotage des finances publiques	7 801
Transports	90 717
Travail et emploi	10 457
Ville et logement	3 088
Total budget général	2 270 840
Contrôle et exploitation aériens	11 287
Publications officielles et information administrative	1 032
Total budgets annexes	12 319
Total	2 283 159

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

Source : direction du Budget, loi de finances initiale 2007.

Missions interministérielles.

T 2.1-71 : Répartition indicative par mission des plafonds ministériels d'autorisation d'emplois en 2007

Ministère	Mission	ETPT
Affaires étrangères	Action extérieure de l'État	16 463
	Aide publique au développement	13 480 2 983
Agriculture et Pêche	Agriculture, pêche, forêt et affaires rurales	38 253
	Enseignement scolaire	12 400
	Recherche et enseignement supérieur	18 047
	Sécurité sanitaire	2 670 5 136
Culture et Communication	Culture	12 137
	Recherche et enseignement supérieur	11 530 607
Défense	Anciens combattants, mémoire et liens avec la nation	436 994
	Défense	4 986
	Sécurité	329 907 102 101
Écologie et Développement durable	Écologie et Développement durable	3 775
		3 775
Économie, Finances et Industrie	Développement et régulation économiques	170 977
	Gestion et contrôle des finances publiques	28 900
	Stratégie économique et pilotage des finances publiques	134 276
		7 801
Éducation nationale et Recherche	Enseignement scolaire	1 192 616
	Recherche et enseignement supérieur	1 044 980
		147 636
Emploi, Cohésion sociale et Logement	Solidarité et intégration	13 820
	Travail et emploi	275
	Ville et logement	10 457
		3 088
Équipement, Transports	Politique des territoires	91 297
	Transports	580
		90 717
Intérieur et Aménagement du territoire	Administration générale et territoriale de l'État	187 997
	Politique des territoires	35 113
	Relations avec les collectivités territoriales	148
	Sécurité	173
	Sécurité civile	149 965
		2 598
Jeunesse et Sports	Sport, jeunesse et vie associative	7 292
		7 292
Justice	Justice	72 023
		72 023
Outre-Mer	Outre-Mer	4 895
		4 895
Santé et Solidarité	Solidarité et intégration	14 859
		14 859
Services du Premier ministre	Conseil et contrôle de l'État	7 442
	Direction de l'action du gouvernement	4 911
		2 531
Total budget général	Contrôle et exploitation aériens	2 270 840
	Publications officielles et information administrative	11 287
		1 032
Total budgets annexes		12 319
Total		2 283 159

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

Source : direction du Budget, loi de finances initiale 2007.

Missions interministérielles.

2.1 Thème - Emploi public

2.1.14 Emplois en loi de finances

T 2.1-72 : Évolution 2006-2007 des plafonds ministériels d'autorisation d'emplois

Ministère	ETPT 2006	Impact total des créations et suppressions (en ETPT)	Impact des mesures d'ordre d'ordre (transferts entre ministères ou avec des opérateurs) (en ETPT)	Impact de la décentra- lisation (en ETPT)	ETPT 2007
	(a)	(b)	(c)	(d)	(e)=(a)+(b)+(c)+(d)
Affaires étrangères	16 720	-141	-116		16 463
Agriculture et Pêche	39 919	-936	-584	-146	38 253
Culture et Communication	13 966	-100	-1 680 (1)	-49	12 137
Défense	440 329	-3 000 (2)	-335		436 994
Écologie et Développement durable	3 717	40	18		3 775
Économie, Finances et Industrie	173 959	-2 988	6		170 977
Éducation nationale et Recherche	1 250 488	-7 103	-2 876	-47 893	1 192 616
<i>Enseignement scolaire</i>	1 104 447	-8 701 (3)	-2 873 (4)	-47 893 (5)	1 044 980
<i>Enseignement supérieur et Recherche</i>	146 041	1 598	-3		147 636
Emploi, Cohésion sociale et Logement	13 925	-12	-93		13 820
Équipement, Transports	93 215	-1 267	-43	-608	91 297
Intérieur et Aménagement du territoire	185 984	0	2 013 (6)		187 997
Jeunesse et Sports	7 149	-45	188		7 292
Justice	71 475	548	0		72 023
Outre-Mer	4 900	-6	1		4 895
Santé et Solidarité	14 931	-50	-22		14 859
Services du Premier ministre	7 795	58	-411 (7)		7 442
Total budget général	2 338 472	-15 002	-3 934	-48 696	2 270 840
Aviation civile	11 329	-15	-27		11 287
Publications officielles et information administrative	574	-2	460 (7)		1 032
Monnaies et médailles (8)	659				
Total budgets annexes	12 562	-17	433	0	12 319
Total général	2 351 034	-15 019	-3 501	-48 696	2 283 159

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

Source : direction du Budget, loi de finances initiale 2006 et 2007.

- (1) Transfert de 1 659 ETPT vers la Bibliothèque Nationale de France.
- (2) Suppression d'emplois vacants.
- (3) Principales mesures : suppression de 3 470 ETPT d'enseignants et de stagiaires du second degré ; suppression de 998 ETPT d'enseignants et stagiaires du premier degré, suppression de 2 333 ETPT de MISE transférés vers les EPLE.
- (4) 2 500 ETPT de MISE sont transférés aux EPLE et deviennent des emplois d'assistants d'éducation.
- (5) Principalement des emplois de personnels techniques, ouvriers et de service (TOS) transférés aux collectivités locales.
- (6) Consolidation de 2 000 emplois d'adjoints de sécurité créés lors du plan Banlieue de novembre 2005.
- (7) Transfert des ETPT de la Documentation Française des Services du Premier ministre vers le budget des Journaux officiels renommé en publications officielles et information administrative.
- (8) Les Monnaies et médailles sont transformés en EPIC au 31-12-2006.

T 2.1-73 : Plafond et consommation des ETPT en 2006

Ministère	Plafond d'ETPT en 2006	Transferts en cours de gestion	Consommation d'ETPT en 2006
Affaires étrangères	16 720	13	16 664
Agriculture et Pêche	39 919	896	39 243
Culture et Communication	13 966	-383	13 360
Défense (1)	440 329	0	429 166
Écologie et Développement durable	3 717	-3 433	200
Économie, Finances et Industrie	173 959	1 209	173 274
Éducation nationale et Recherche (2)	1 250 488	-30	1 243 898
<i>Enseignement scolaire</i>	1 104 447	-30	1 099 366
<i>Enseignement supérieur et Recherche</i>	146 041	0	144 532
Emploi, Cohésion sociale et Logement	13 925	-3 103	10 699
Équipement, Transports (2)	93 215	4 855	96 572
Intérieur et Aménagement du territoire	185 984	2	184 061
Jeunesse et Sports	7 149	0	6 885
Justice	71 475	0	67 895
Outre-Mer	4 900	0	4 636
Santé et Solidarité	14 931	-10	14 839
Services du Premier ministre	7 795	-16	7 447
Total budget général	2 338 472	0	2 308 839
Aviation civile	11 329	0	11 193
Journaux officiels	574	0	565
Monnaies et médailles	659	0	643
Total budgets annexes	12 562	0	12 401
Total	2 351 034	0	2 321 240

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

Source : Loi de règlement pour 2006, Direction du budget.

- (1) L'écart résulte des choix relatifs à la détermination du plafond d'emplois du ministère de la Défense pour lequel les emplois budgétaires passés ont servi de référence.
- (2) Une partie de l'écart s'explique par des mouvements de décentralisation plus rapides que prévu par la LFI 2006.

2.1 Thème - Emploi public

2.1.14 Emplois en loi de finances

T 2.1-74 : Passage des emplois budgétaires 2004 au plafond d'emplois 2007, hors budgets annexes

(arrondi en milliers)

	Total
Emplois budgétaires LFI 2004	2 212
Retrait des emplois budgétaires des assistants d'éducation (1)	-27
Retrait des emplois budgétaires des personnels DCN (2)	-14
Changement de mode de décompte entre les emplois budgétaires et les ETPT (3)	-17
Intégration aux ETPT des enseignants du privé	143
Intégration des autres personnels rémunérés par l'État mais n'occupant pas un emploi budgétaire (personnels rémunérés sur crédits)	69
Prise en compte de l'impact sur 2006 des schémas d'emplois 2004 et 2005 et ajustements divers (en ETPT)	-15
Prise en compte du schéma d'emplois 2006 (en ETPT)	-5
Prise en compte des transferts entre l'État et d'autres personnes morales (en ETPT)	-7
Plafond d'emplois 2006 en ETPT	2 338
Prise en compte de l'impact sur 2007 du schéma d'emplois 2006 (en ETPT)	-5
Prise en compte du schéma d'emplois 2007 (en ETPT)	-10
Impact des mesures d'ordre	-4
Impact de la décentralisation	-49
Plafond d'emplois 2007 en ETPT	2 271

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

Source : *direction du Budget*.

- (1) Rémunérés par les établissements d'enseignement.
(2) Emplois mis à la disposition de DCN contre remboursement.
(3) Y compris élimination d'emplois budgétaires vacants.

T 2.1-75 : Emplois budgétaires (hors appelés) par statut depuis 1991

Années	Titulaires	Contractuels	Ouvriers d'État	Militaires	Total
1991	1 610 643	81 280	95 608	302 741	2 090 272
1992	1 616 357	79 676	84 248	299 107	2 079 388
1993	1 626 635	78 304	80 337	299 018	2 084 294
1994	1 626 048	75 981	76 799	299 662	2 078 490
1995	1 631 995	72 335	74 782	300 655	2 079 767
1996	1 640 526	71 858	72 718	300 879	2 085 981
1997	1 637 231	69 968	70 902	307 215	2 085 316
1998	1 641 114	68 427	69 295	313 348	2 092 184
1999	1 646 633	64 287	66 905	320 202	2 098 027
2000	1 656 458	57 188	62 569	335 920	2 112 135
2001	1 678 804	55 663	59 974	349 565	2 144 006
2002	1 700 141	61 801	58 114	361 929	2 181 985
2003	1 704 476	55 058	57 475	363 231	2 180 240
2004 (1)	1 700 834	102 629	56 899	363 877	2 224 239
2005	1 697 877	100 130	55 597	363 789	2 217 393

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

Source : *lois de finances*.

- (1) La variation constatée des emplois budgétaires entre 2003 et 2004 s'explique par la suppression de 4 561 emplois et l'inscription en mesure d'ordre de 48 578 emplois : il s'agit d'inscrire dans les tableaux d'emplois des ministères des emplois effectivement occupés mais qui n'apparaissent pas (statut de contractuels, agents temporaires) et de traduire la suppression au sein du budget de l'État d'emplois transférés dans des établissements publics.

Les principales mesures d'ordre 2004 portent sur :

- + 48 796 emplois d'assistants d'éducation et d'enseignants non titulaires inscrits sur postes budgétaires,
- 508 emplois transférés dans divers établissements publics...

T 2.1-76 : Emplois budgétaires (hors appelés) par section budgétaire depuis 2001

Sections budgétaires	2001	2002	2003	2004	2005
Affaires étrangères	9 471	9 466	9 409	9 293	9 141
Agriculture et Pêche	30 388	31 202	31 098	30 800	30 594
Aménagement du territoire et Environnement (1)	3 204	3 597	3 599	3 685	3 771
<i>Aménagement du territoire</i>	144	123	123	121	120
<i>Environnement</i>	3 060	3 474	3 476	3 564	3 651
Culture	14 968	15 314	14 010	13 819	13 613
Économie, Finances et Industrie	179 705	181 121	179 771	177 716	175 454
Éducation nationale	1 082 954	1 094 436	1 092 593	1 137 654	1 133 509
<i>Enseignement scolaire</i>	954 232	964 118	961 454	1 006 525	1 001 382
<i>Enseignement supérieur et Recherche</i>	128 722	130 318	131 139	131 129	132 127
Emploi et Solidarité	25 067	25 713	25 579	25 458	25 331
<i>Emploi</i>	10 339	10 593	10 534	10 507	10 502
<i>Santé et Solidarité</i>	14 728	15 120	15 045	14 951	14 829
Équipement, Transports et Logement	100 729	101 969	101 220	100 178	98 705
<i>Mer</i>	2 451	2 522	2 547	2 578	2 547
<i>Services communs</i>	97 957	99 126	98 352	97 280	95 843
<i>Tourisme</i>	321	321	321	320	315
Intérieur et Décentralisation	164 508	169 554	171 728	172 505	174 312
Jeunesse et Sports (2)	6 741	6 743	5 949	5 877	6 477
Justice	64 404	67 173	69 215	71 390	72 460
Outre-Mer	4 979	5 572	5 782	5 782	4 807
Services du Premier ministre	2 080	2 241	2 254	2 274	2 373
<i>Plan</i>	207	206	205	202	196
<i>Secrétariat général de la Défense nationale</i>	255	278	278	301	353
<i>Services généraux</i>	1 618	1 757	1 771	1 771	1 824
Total budget ministères civils	1 689 198	1 714 101	1 712 207	1 756 431	1 750 547
Défense	443 017	455 626	455 382	455 177	454 009
Total budget général	2 132 215	2 169 727	2 167 589	2 211 608	2 204 556
Aviation civile	11 207	11 674	12 067	12 059	12 274
Journaux officiels	11	11	11	11	11
Légion d'honneur	415	415	415	415	415
Monnaies et médailles	146	146	146	134	125
Ordre de la Libération	12	12	12	12	12
Total budgets annexes	11 791	12 258	12 651	12 631	12 837
Total général (3)	2 144 006	2 181 985	2 180 240	2 224 239	2 217 393

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

Source : lois de finances 2001 à 2005.

- (1) En 2003, l'Environnement devient Écologie et Développement durable et l'Aménagement du territoire est rattaché aux services du Premier ministre. En 2005, l'Aménagement du territoire est rattaché à l'Équipement.
- (2) En 2003 et 2004, la Jeunesse est rattachée à l'Enseignement scolaire.
- (3) Dont mesures d'ordre :
 En 2001 : +9 513 dont 4 020 titularisations dans le cadre du plan de résorption de l'emploi précaire «Sapin » et 5 463 consolidation de surnombres ;
 En 2002 : +13 293 dont 6 917 transformation de crédits en emplois dans le cadre de la jurisprudence « Berkani », 3 996 dans le cadre du plan de résorption de l'emploi précaire «Sapin » et 2 500 consolidations de surnombres ;
 En 2003 : -1 044, essentiellement en raison du transfert d'emplois budgétaires du ministère de la Culture au budget propre de l'établissement public du musée du Louvre ;
 En 2004 : + 48 578, essentiellement 48 796 transformations en emplois de postes d'assistants d'éducation et de professeurs contractuels précédemment rémunérés sur crédits.
 En 2005 : + 341 postes dont + 300 titularisations dans le cadre du plan transformations de résorption de l'emploi précaire "Sapin" à l'Éducation nationale.

2.2 Voies de recrutement

Concours et recrutements sans concours des agents titulaires dans la fonction publique de l'État 2.2.1

L'accès à la fonction publique de l'État se fait traditionnellement par voie de concours. Cependant d'autres voies d'accès ont été mises en place au moyen de dispositifs nouveaux, notamment par « titularisation », par recrutement ou « sans concours ». Ces nouvelles formes d'accès à la fonction publique concernent 8,3 % de l'ensemble des postes offerts (concours et recrutements sans concours) en 2005.

Les postes de la fonction publique sont ouverts aux candidats non fonctionnaires par le biais des concours externes mais aussi en interne pour les agents déjà en activité, leur permettant ainsi des promotions et évolutions de carrière.

L'étude des modes de recrutement et des profils des candidats permet de mesurer l'évolution de l'offre et l'attractivité qu'elle représente auprès de la population.

Définitions et méthodes

Présents : candidats qui se sont présentés à la première épreuve du concours.

Admis : candidats admis sur liste principale.

Recrutés : candidats admis sur liste principale et sur liste complémentaire. Les recrutés ne sont recensés que depuis 1998.

Sélectivité : rapport du nombre de candidats présents sur nombre d'admis.

Postes reversés des emplois réservés : les emplois réservés (permettant l'accès à la fonction publique à d'anciens militaires ou à des publics rencontrant des difficultés de santé par exemple) non pourvus sont reversés aux autres concours.

Différentes voies d'accès à la fonction publique d'État :

1- Les concours :

- **Les concours externes** sont ouverts aux candidats justifiant de certains diplômes ou de l'accomplissement de certaines études. Cependant, certains concours de catégorie C sont ouverts sans condition de diplôme ou de formation.

- **Les concours uniques** sont ouverts aux candidats tant externes qu'internes (recrutement de chercheurs ou d'ouvriers professionnels par exemple)

- **Les troisièmes concours** sont ouverts aux candidats qui justifient d'une activité professionnelle dans le secteur privé ou d'un mandat de membre d'une assemblée élue d'une collectivité territoriale.

- **Les concours internes** sont ouverts aux fonctionnaires et aux agents publics en activité ayant accompli une certaine durée de services dans les conditions prévues par les statuts particuliers.

- **Les examens professionnels** permettent aux fonctionnaires, dans les conditions prévues par les statuts particuliers, l'accès à un grade supérieur à celui du corps auquel ils appartiennent ou l'accès à un corps supérieur.

2- Les accès sans concours :

- **Les recrutements par titularisations** sont ouverts dans le cadre de plans de résorption de l'emploi précaire. La loi 2001-2 du 3 janvier 2001 dite « loi Sapin » relative à la résorption de l'emploi précaire prévoit notamment l'ouverture de concours réservés et d'examens professionnels pendant une durée maximum de 5 ans et des recrutements sans concours pour l'accès aux corps classés en échelle 2 de rémunération.

- **Les « Pacte »** (parcours d'accès aux carrières de la fonction publique territoriale, fonction publique hospitalière et fonction publique d'État), sont ouverts aux jeunes de moins de 26 ans dont le niveau de diplôme est inférieur au Baccalauréat.

- **Les recrutements sans concours externes** sont ouverts pour les emplois classés en échelle 2 de rémunération de la catégorie C. Ces emplois ne nécessitent pas de qualification particulière.

Pour plus d'informations

- ☞ « Les flux de personnels dans les trois fonctions publiques », Vue d'ensemble n°2 de ce rapport, N. Bounakhla, C. Gonzalez-Demichel et S. Idmachie, Faits et chiffres 2006-2007.
- ☞ « L'emploi public sous l'angle de la diversité » coordonné par C. Zaidman, Vue d'ensemble n°4 de ce rapport, Faits et chiffres 206-2007.
- ☞ « Les recrutements dans la fonction publique de l'État en 2004 » Nunzia Bounakhla, Point Stat n° 10-2006.
- ☞ « Concours de recrutement de professeurs des écoles Session 2005, Note d'information n°06.20 Juin 2006 » du ministère de l'éducation nationale de l'enseignement supérieur et de la recherche.

2.2 Thème - Voies de recrutement

2.2.1 Concours et recrutements sans concours des agents titulaires dans la fonction publique de l'État

T 2.2-1 : Ensemble des recrutements (1) des agents titulaires : évolution globale de l'ensemble des recrutements depuis 1993

Années	Postes offerts (2)	Admis	Recrutés	Sélectivité
1993	67 942	59 598		10,3
1994	71 791	62 956		12,6
1995	73 507	68 770		12,7
1996	70 628	63 821		13,9
1997	70 085	67 445		13,1
1998	72 933	71 084	74 415	11,7
1999	73 913	73 511	76 188	10,6
2000	77 787	76 887	87 660	9,5
2001	78 944	79 370	91 471	8,9
2002	94 886	95 802	105 086	8,0
2003	79 757	80 556	87 712	9,5
2004	68 983	69 893	72 767	10,6
2005	65 181	65 758	67 398	10,7

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

Source : enquêtes auprès des directions de personnel.

(1) Ensemble des recrutements : recrutements externes avec et sans concours (y compris concours uniques, 3^{ème} concours), concours internes et promotions par concours, titularisations, Pacte.

(2) Résultats bruts.

T 2.2-2 : Concours et autres recrutements sans concours des agents titulaires en 2005

	Postes offerts (1)	Recrutés
Recrutements externes avec ou sans concours	43 348	47 305
- Recrutements "Externes" par concours	40 470	44 237
<i>Concours externes</i>	38 013	42 022
<i>Concours uniques</i>	1 426	1 433
<i>3^{ème} concours</i>	1 031	782
- Recrutements "Externes" sans concours en catégorie C	2 878	3 068
Recrutements et promotions Internes par concours	19 277	17 552
Concours internes	14 960	13 980
Examens professionnels par changement de corps ou de grade	4 317	3 572
Titularisations avec ou sans concours	2 476	2 469
Concours réservés	2 429	1 993
Examens professionnels (2)	0	429
Sans concours en catégorie C	38	43
Titularisation Le Pors	9	4
Pacte	80	72
Total des concours et recrutements sans concours (hors obligation d'emploi)	65 181	67 398

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

Source : enquêtes auprès des directions de personnel.

(1) Résultats bruts.

(2) Pour les examens professionnels dans le cadre de la "titularisation", il n'y a pas un nombre de postes offerts au préalable.

T 2.2-3 : Profil des candidats : nombre des candidats effectivement recrutés par catégorie et par sexe en 2005

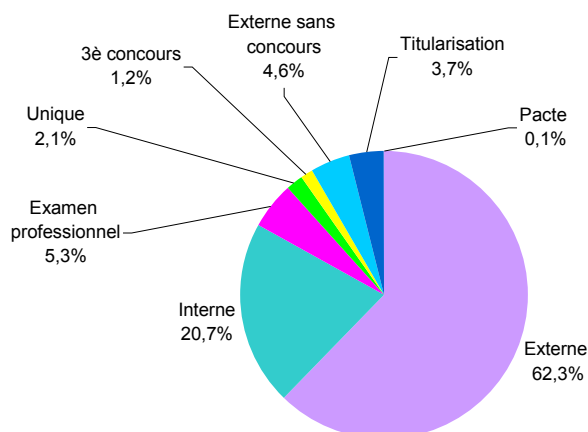
	Concours de catégorie A		Concours de catégorie B		Concours de catégorie C	Ensemble des concours	
	Total	Dont enseignement	Total	Dont enseignement	Total	Total général	Dont enseignement
Postes offerts (1)	42 439	35 255	8 833	456	13 909	65 181	34 627
Total recrutés	43 539	36 472	9 058	495	14 801	67 398	37 340
- hommes	14 701	10 968	3 968	171	7 792	26 461	11 139
- femmes	28 838	25 504	5 090	324	7 009	40 937	25 828
Sélectivité	7,7	5,7	16,9	11,8	16,3	10,7	5,8

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

Source : enquête auprès des directions de personnel.

(1) Résultats bruts.

Graphique 2.2-1 : Part des recrutés par type de recrutement, concours et sans concours



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

Source : enquête auprès des directions de personnel.

2.2 Thème - Voies de recrutement

2.2.1 Concours et recrutements sans concours des agents titulaires dans la fonction publique de l'État

T 2.2-4 : Origine statutaire : origine des candidats effectivement recrutés en 2005

Origine des candidats admis	Concours niveau A	Concours niveau B	Concours niveau C	Total	Dont ressortissant de l'UE
Catégorie A	4 119	32	1	4 152	89
Catégorie B	4 350	1 268	6	5 624	33
Catégorie C	44	2 868	1 594	4 506	19
Catégorie inconnue	289	1 017	1 607	2 913	15
Total titulaires de l'État	8 802	5 185	3 208	17 195	156
Agents contractuels	7 698	1 042	911	9 651	147
Collectivités locales	108	41	76	225	1
Fonction hospitalière	520	21	20	561	0
Candidats extérieurs	25 661	1 659	6 911	34 231	325
Origine non renseignée	750	1 110	3 675	5 535	0
Total général	43 539	9 058	14 801	67 398	614
Dont ressortissant de l'UE	497	57	60	614	0

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

Source : enquête auprès des directions de personnel.

2.2.1.1 Les recrutements par concours

T 2.2-5 : Les différents types de concours. Nombre de postes offerts et nombre de postes reversés des emplois réservés en 2005

	Total postes offerts (1)	Postes offerts des emplois réservés (2)	Postes reversés des emplois réservés (2)	Présents	Admis	Recrutés	Sélectivité	%
Externe								
A	28 973	40	3	251 210	30 072	30 526	8,4	
B	3 236	441	387	95 385	3 483	3 762	27,4	
C	5 804	2 449	2034	171 575	7 505	7 734	22,9	
Total	38 013	2 930	2424	518 170	41 060	42 022	12,6	62,3
Unique								
A	772	0	0	7 549	735	740	10,3	
B	310	5	4	1 430	268	273	5,3	
C	344	97	96	3 395	427	420	8,0	
Total	1 426	102	100	12 374	1 430	1 433	8,7	2,1
3^{ème} concours								
A	991	0	0	2 825	746	751	3,8	
B	40	0	0	220	31	31	7,1	
Total	1 031	0	0	3 045	777	782	3,9	1,2
Sous-total externe	40 470	3 032	2 524	533 589	43 267	44 237	25	
Interne								
A	9 015	2	0	59 264	8 690	8 819	6,8	
B	2 253	446	404	27 953	2 248	2 377	12,4	
C	3 692	1 111	786	29 947	2 702	2 784	11,1	
Total	14 960	1 559	1190	117 164	13 640	13 980	8,6	20,7
Examens professionnels								
A	806	0	0	3 670	883	770	4,2	
B	2 650	65	62	19 218	2 299	2 326	8,4	
C	861	0	0	2 914	489	476	6,0	
Total	4 317	65	62	25 802	3 671	3 572	7,0	5,3
Sous-total interne	19 277	1 624	1 252	142 966	17 311	17 552	16	
Total recrutement par concours	59 747	4 656	3776	676 555	60 578	61 789	11,2	91,6
Total général	65 181	4 888	3881	704 777	65 758	67 398	10,7	100

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

Source : enquête auprès des directions de personnel.

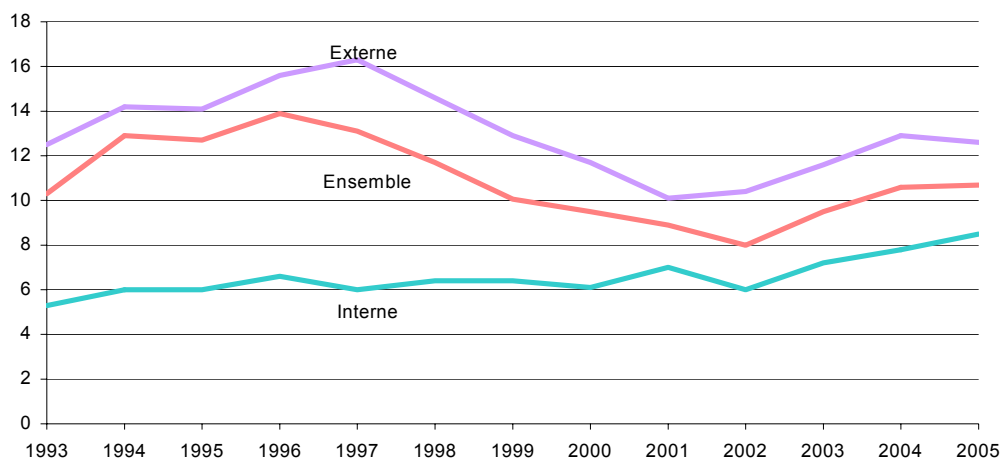
(1) Résultats bruts.

(2) Les emplois réservés (permettant l'accès à la fonction publique à des anciens militaires ou à des publics rencontrant des difficultés de santé par exemple) non pourvus sont reversés aux autres concours s'ils ne sont pas pourvus.

2.2 Thème - Voies de recrutement

2.2.1 Concours et recrutements sans concours des agents titulaires dans la fonction publique de l'État

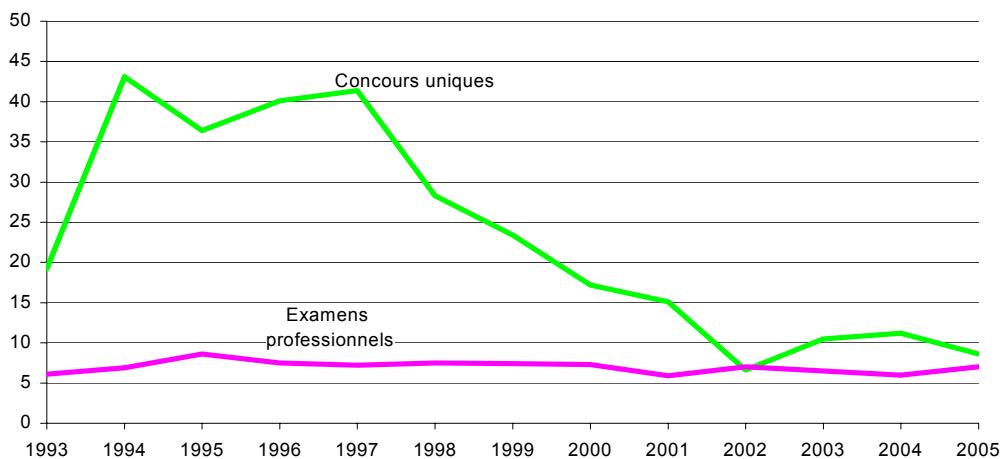
Graphique 2.2-2 : Taux de sélectivité de l'ensemble des concours, des concours externes et internes en 2005



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

Source : enquêtes auprès des directions de personnel.

Graphique 2.2-3 : Taux de sélectivité des concours uniques et des examens professionnels en 2005



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

Source : enquêtes auprès des directions de personnel.

T 2.2-6 : Concours externes : évolution du nombre de candidats admis sur liste principale et effectivement recrutés

Années	Postes offerts (1)	Admis	Recrutés	Sélectivité
1993	41 508	37 266		12,5
1994	43 503	39 575		14,2
1995	43 815	43 942		14,1
1996	43 133	40 739		15,6
1997	38 864	39 326		16,3
1998	40 805	42 154	45 004	14,6
1999	40 871	43 110	45 367	12,9
2000	41 711	44 743	54 357	11,7
2001	45 322	46 840	57 742	10,1
2002	51 759	55 605	63 151	10,4
2003	46 431	49 561	55 195	11,6
2004	40 842	44 365	46 515	12,9
2005	38 013	41 060	42 022	12,6

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

Source : enquêtes auprès des directions de personnel.

(1) Résultats bruts.

T 2.2-7 : Concours uniques : évolution du nombre de candidats admis sur liste principale et effectivement recrutés

Années	Postes offerts (1)	Admis	Recrutés	Sélectivité
1993	2 001	2 136		19,9
1994	2 868	2 939		43,1
1995	3 368	3 352		36,4
1996	2 819	2 878		40,1
1997	2 212	2 344		41,4
1998	2 420	2 465	2 536	28,3
1999	3 318	3 618	3 740	23,4
2000	3 745	3 846	4 376	17,2
2001	3 765	4 152	4 253	15,1
2002	2 380	2 419	2 445	6,6
2003	2 346	2 546	2 565	10,5
2004	1 341	1 275	1 364	11,2
2005	1 426	1 430	1 433	8,6

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

Source : enquêtes auprès des directions de personnel.

(1) Résultats bruts.

2.2 Thème - Voies de recrutement

2.2.1 Concours et recrutements sans concours des agents titulaires dans la fonction publique de l'État

T 2.2-8 : Concours internes : évolution du nombre de candidats admis sur liste principale et effectivement recrutés

Années	Postes offerts (1)	Admis	Recrutés	Sélectivité
1993	22 983	18 835		5,3
1994	23 666	18 869		6,0
1995	24 273	19 687		6,0
1996	22 638	18 355		6,6
1997	20 361	18 339		6,0
1998	19 459	17 313	17 626	6,4
1999	19 084	17 778	18 037	6,4
2000	21 224	19 785	20 411	6,1
2001	22 903	19 527	20 346	7,0
2002	23 116	21 212	22 434	6,0
2003	18 927	17 172	18 022	7,2
2004	16 391	15 014	15 596	7,8
2005	14 960	13 640	13 980	8,5

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

Source : enquêtes auprès des directions de personnel.

(1) Résultats bruts.

**T 2.2-9 : Examens professionnels : évolution du nombre de candidats admis
sur liste principale et effectivement recrutés**

Années	Postes offerts (1)	Admis	Recrutés	Sélectivité
1993	1 450	1 361		6,1
1994	1 754	1 573		6,9
1995	1 563	1 384		8,6
1996	1 907	1 731		7,5
1997	2 664	2 211		7,2
1998	3 023	2 605	2 695	7,5
1999	2 666	2 223	2 316	7,4
2000	3 161	2 144	2 226	7,3
2001	3 905	3 205	3 297	5,9
2002	3 645	2 963	2 911	7,0
2003	3 349	2 858	2 860	6,5
2004	3 746	3 225	3 041	6,0
2005	4 317	3 671	3 572	7,0

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

Source : enquêtes auprès des directions de personnel.

(1) Résultats bruts.

2.2 Thème - Voies de recrutement

2.2.1 Concours et recrutements sans concours des agents titulaires dans la fonction publique de l'État

2.2.1.1.1 Profil des candidats (catégorie et sexe)

T 2.2-10 : Concours externes en 2005 : nombre de candidats effectivement recrutés par catégorie et sexe

	Concours de catégorie A		Concours de catégorie B		Concours de catégorie C	Ensemble des concours	
	Total	Dont enseignement	Total	Dont enseignement		Total général	Dont enseignement
Postes offerts (1)	28 988	25 780	3 236	255	5 789	38 013	26 035
Total recrutés	30 526	27 243	3 762	382	7 734	42 022	27 625
- hommes	9 442	7 750	1 801	111	5 020	16 263	7 861
- femmes	21 084	19 493	1 961	271	2 714	25 759	19 764
Sélectivité	8,4	5,8	27,4	13,1	19,0	12,6	5,9

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

Source : enquête auprès des directions de personnel.

(1) Résultats bruts.

T 2.2-11 : Concours uniques en 2005 : nombre de candidats effectivement recrutés par catégorie et sexe

	Concours de catégorie A		Concours de catégorie B	Concours de catégorie C	Ensemble des concours	
	Total	Dont enseignement			Total général	Dont enseignement
Postes offerts (1)	772	70	310	344	1 426	70
Total recrutés	740	57	273	420	1 433	57
- hommes	461	32	14	294	769	32
- femmes	279	25	259	126	664	25
Sélectivité	10,3	3,9	5,3	8,0	8,7	3,9

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

Source : enquête auprès des directions de personnel.

(1) Résultats bruts.

T 2.2-12 : 3^{ème} concours en 2005 : nombre de candidats effectivement recrutés par catégorie et sexe

	Concours de catégorie A		Concours de catégorie B		Ensemble des concours	
	Total	Dont enseignement	Total	Dont enseignement	Total général	Dont enseignement
Postes offerts (1)	991	885	40	36	1 031	921
Total recrutés	751	653	31	26	782	679
- hommes	172	124	20	18	192	142
- femmes	579	529	11	8	590	537
Sélectivité	3,8	3,5	7,1	8,1	3,9	3,7

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

Source : enquête auprès des directions de personnel.

(1) Résultats bruts.

Concours et recrutements sans concours des agents titulaires dans la fonction publique de l'État 2.2.1

T 2.2-13 : Concours internes en 2005 : nombre de candidats effectivement recrutés par catégorie et sexe

	Concours de catégorie A		Concours de catégorie B		Concours de catégorie C	Ensemble des concours	
	Total	Dont enseignement	Total	Dont enseignement		Total général	Dont enseignement
Postes offerts (1)	9 023	7 308	2 253	151	3 684	14 960	7 459
Total recrutés	8 819	6 993	2 377	79	2 784	13 980	7 072
- hommes	3 419	2 395	1 003	36	1 104	5 526	2 431
- femmes	5 400	4 598	1 374	43	1 680	8 454	4 641
Sélectivité	6,8	6,1	12,4	8,2	11,1	8,6	6,1

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

Source : enquête auprès des directions de personnel.

(1) Résultats bruts.

T 2.2-14 : Examens professionnels en 2005 : nombre de candidats effectivement recrutés par catégorie et sexe

	Concours de catégorie A	Concours de catégorie B	Concours de catégorie C	Ensemble des concours
Postes offerts (1)	810	2 646	861	4 317
Total recrutés	770	2 326	476	3 572
- hommes	383	1 052	327	1 762
- femmes	387	1 274	149	1 810
Sélectivité	4,2	8,4	6,0	7,0

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

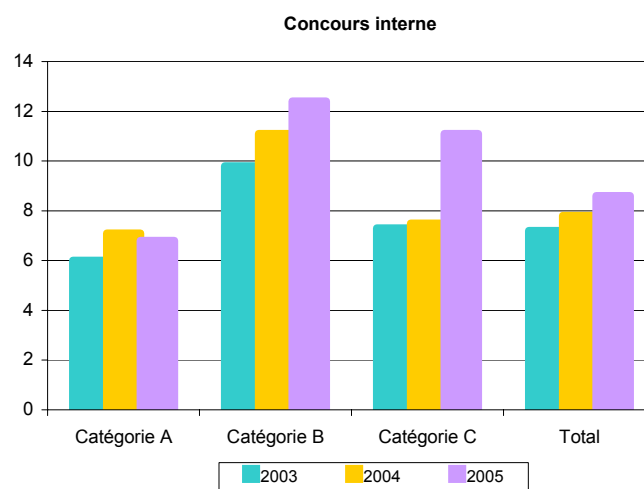
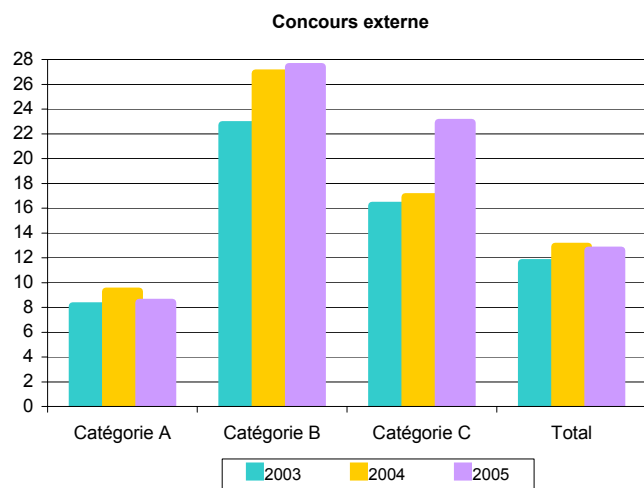
Source : enquête auprès des directions de personnel.

(1) Résultats bruts.

2.2 Thème - Voies de recrutement

2.2.1 Concours et recrutements sans concours des agents titulaires dans la fonction publique de l'État

Graphique 2.2-4 : Sélectivité par type de concours et par catégorie hiérarchique



DGAFP, bureau des statistiques, des études et de l'évaluation.
Source : enquête auprès des directions de personnel.

2.2.1.1.2 Origine statutaire

T 2.2-15 : Origine statutaire des candidats effectivement recrutés aux concours externes en 2005

Origine des candidats admis	Concours niveau A	Concours niveau B	Concours niveau C	Total	Dont ressortissant de l'UE
Catégorie A	621	5	0	626	19
Catégorie B	214	181	2	397	12
Catégorie C	25	440	284	749	0
Total titulaires de l'État	860	626	286	1 772	31
Agents contractuels	3 481	614	264	4 359	51
Collectivités locales	61	21	12	94	1
Fonction hospitalière	506	10	8	524	0
Candidats extérieurs	24 927	1 603	6 067	32 597	296
Total général	30 511	3 762	7 749	42 022	379
Dont ressortissant de l'UE	321	32	26	379	-

DGAFFP, bureau des statistiques, des études et de l'évaluation.
Source : enquête auprès des directions de personnel.

T 2.2-16 : Origine statutaire des candidats effectivement recrutés aux concours internes en 2005

Origine des candidats admis	Concours niveau A	Concours niveau B	Concours niveau C	Total	Dont ressortissant de l'UE
Catégorie A	2 693	10	1	2 704	24
Catégorie B	3 950	89	4	4 043	7
Catégorie C	19	1 584	816	2 419	19
Catégorie inconnue	276	550	1 600	2 426	15
Total titulaires de l'État	6 938	2 233	2 421	11 592	65
Agents contractuels	1 825	123	300	2 248	28
Collectivités locales	43	20	61	124	0
Fonction hospitalière	13	1	2	16	0
Candidats extérieurs	0	0	0	0	1
Total général	8 819	2 377	2 784	13 980	79
Dont ressortissant de l'UE	59	7	13	79	-

DGAFFP, bureau des statistiques, des études et de l'évaluation.
Source : enquête auprès des directions de personnel.

2.2 Thème - Voies de recrutement

2.2.1 Concours et recrutements sans concours des agents titulaires dans la fonction publique de l'État

2.2.1.2 Les recrutements sans concours

T 2.2-17 : Les différents types de recrutements sans concours et par catégorie. Nombre de postes offerts et nombre de postes reversés des emplois réservés en 2005

	Total postes offerts (1)	Postes offerts des emplois réservés (2)	Postes reversés des emplois réservés (2)	Présents	Admis	Recrutés	Sélectivité	%
Externe sans concours - loi du 03.01.2001 - titre II dispositions relatives à la modernisation du recrutement								
C	2 878	12	8	19 983	2 572	3 068		
Total	2 878	12	8	19 983	2 572	3 068	7,8	4,6
Titularisation - loi du 03.01.2001 - titre I dispositions relatives à la résorption de l'emploi précaire								
1) Examen prof. (Précaire)								
A	0	0	0	889	408	397	2,2	
C	0	10	0	553	35	32	15,8	
Total	0	10	0	1 442	443	429	3,3	0,6
2) Recrut sans concours (2002-121)								
C	38	20	7	103	33	43	3,1	
Total	38	20	7	103	33	43	3,1	0,1
3) Réservé (2001-2)								
A	1 847	141	57	5 472	1 533	1 532	3,6	
B	347	38	23	674	264	289	2,6	
C	235	11	10	296	177	172	1,7	
Total	2 429	190	90	6 442	1 974	1 993	3,3	3,0
Titularisation (84-16 - Le Pors)								
A	8	0	0	9	7	4	1,3	
B	1	0	0	1	1	0	1,0	
Total	9	0	0	10	8	4	1,3	0,01
Pacte								
C	80	0	0	242	150	72	1,6	
Total	80	0	0	242	150	72	1,6	0,10
Total autre mode de recrutement	5 434	232	105	28 222	5 180	5 609	5,4	8,4

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

Source : enquête auprès des directions de personnel.

(1) Résultats bruts.

(2) Les emplois réservés (permettant l'accès à la fonction publique à des anciens militaires ou à des publics rencontrant des difficultés de santé par exemple) non pourvus sont reversés aux autres concours s'ils ne sont pas pourvus.

T 2.2-18 : Profil des candidats recrutés sans concours. Nombre de candidats effectivement recrutés par catégorie et par sexe en 2005

	Titularisation					Externe sans concours	Pacte	Ensemble hors concours
	Catégorie A	Dont enseignement	Catégorie B	Catégorie C	Total			
Postes offerts (1)	1 855	1 200	348	273	2 476	2 878	80	5 434
Total recrutés	1 933	1 514	289	247	2 469	3 068	72	5 609
- hommes	824	659	78	54	956	949	44	1 949
- femmes	1 109	855	211	193	1 513	2 119	28	3 660
Sélectivité	3,3	3,6	2,5	3,9	3,3	7,7	1,6	10,7

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

Source : enquête auprès des directions de personnel.

(1) Résultats bruts.

2.2 Thème - Voies de recrutement

2.2.1 Concours et recrutements sans concours des agents titulaires dans la fonction publique de l'État

2.2.1.3 Insertion des travailleurs handicapés

T 2.2-19 : Flux de nouveaux bénéficiaires en 2003 et 2004 par ministère

Ministère	2003					2004				
	Travailleurs reconnus par la Cotorep	Accidentés du travail	Emplois réservés hors Cotorep	Agents inaptes et reclassés	Total	Travailleurs reconnus par la Cotorep	Accidentés du travail	Emplois réservés hors Cotorep	Agents inaptes et reclassés	Total
Affaires étrangères	6	3	4	0	13	6	4	7	5	22
Affaires sociales	117	11	41	1	170	159	16	17	5	197
<i>Santé</i>	62	9	36	1	108	104	11	12	2	129
<i>Travail</i>	55	2	5	0	62	55	5	5	3	68
Agriculture	69	12	5	1	87	87	15	10	7	119
Culture (1)	17	8	0	4	29	16	10	0	6	32
Défense	173	34	45	0	252	39	33	10	0	82
Écologie	1	0	0	0	1	7	1	4	0	12
Économie	128	58	50	317	553	125	84	34	426	669
Éducation	360	462	0	118	940	320	619	0	173	1 112
Équipement	126	112	94	169	501	126	162	83	140	511
<i>Hors Aviation civile</i>	120	111	73	169	473	120	160	52	140	472
<i>Aviation civile</i>	6	1	21	0	28	6	2	31	0	39
Intérieur	156	243	33	3	435	144	293	48	13	498
<i>Préfectures</i>	80	14	33	2	129	75	21	35	4	135
<i>Police nationale</i>	76	229	0	1	306	69	272	13	9	363
Jeunesse et Sports	16	5	0	1	22	10	8	0	5	23
Justice	53	59	18	5	135	39	54	7	3	103
Outre-Mer (2)	0	0	0	3	3	2	0	0	1	3
Services du Premier ministre	4	0	0	0	4	1	2	0	0	3
Total ministères	1 226	1 007	290	622	3 145	1 081	1 301	220	784	3 386
CDC (3)	7	0	0	0	7	6	0	0	0	6
Cemagref	3	0	0	0	3	0	1	0	0	1
CNRS	35	19	0	4	58	23	22	0	0	45
Epa du ministère de l'Écologie	1	1	0	0	2	1	14	0	0	15
Epa du ministère de l'Équipement	1	1	0	0	2	2	1	0	0	3
Epa du ministère de la Santé	0	1	0	0	1	10	3	0	0	13
Inra	15	16	0	0	31	10	3	0	0	13
Inrets	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
Inria	2	0	0	0	2	3	0	0	0	3
Inserm	10	11	0	0	21	6	8	0	0	14
IRD	1	0	0	0	1	5	0	0	0	5
La Poste	23	5	0	783	811	12	2	0	694	708
Météo France	2	9	8	0	19	4	7	5	0	16
ONF	0	0	0	0	0	0	21	0	0	21
Onic	4	0	0	0	4	0	0	0	0	0
Total établissements publics	104	63	8	787	962	82	82	5	694	863
Total	1 330	1 070	298	1 409	4 107	1 163	1 383	225	1 478	4 249

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

Source : enquête auprès des directions de personnel, service des pensions de Nantes.

(1) Y compris les Epa.

(2) Les agents en fonction dans les Dom et autres Com ne sont pas recensés.

(3) Les filiales ne sont pas prises en compte.

T 2.2-20 : Nouveaux bénéficiaires par statut en 2004 de l'obligation d'emploi en faveur
des travailleurs handicapés

	Titulaires			Ouvriers d'État	Non- titulaires	Statut non renseigné	Total général
	A	B et CII	C				
Handicapés Cotorep							
Hommes	37	114	186	4	27	-	368
Femmes	39	110	290	1	35	-	475
Total (1)	165	246	685	5	62	-	1 163
<i>Dont recrutés sur contrat</i>							
Hommes	20	69	122	-	-	-	211
Femmes	28	85	209	-	-	-	322
Total (1)	123	170	465	-	-	-	758
<i>Dont recrutés sur emplois réservés</i>							
Hommes	2	18	22	-	-	-	42
Femmes	3	8	34	-	-	-	45
Total (1)	5	26	98	-	-	-	129
Accidentés du travail							
Hommes	188	69	267	20	7	283	834
Femmes	197	75	244	2	6	25	549
Total	385	144	511	22	13	308	1 383
<i>Dont agents titulaires d'une allocation temporaire d'invalidité</i>							
Hommes	185	56	257	-	-	283	781
Femmes	196	70	239	-	-	25	530
Total	381	126	496	-	-	308	1 311
Emplois réservés hors Cotorep							
Hommes	-	92	89	-	-	-	181
Femmes	-	10	34	-	-	-	44
Total	-	102	123	-	-	-	225
<i>Dont anciens militaires non titulaires d'une pension d'invalidité</i>							
Hommes	-	67	70	-	-	-	137
Femmes	-	7	28	-	-	-	35
Total	-	74	98	-	-	-	172
Agents inaptes et reclassés							
Hommes	45	159	444	13	5	-	666
Femmes	44	211	377	0	7	-	639
Total (1)	124	381	948	13	12	-	1 478
Total							
Hommes	270	434	986	37	39	283	2 049
Femmes	280	406	945	3	48	25	1 707
Total général (1)	674	873	2 267	40	87	308	4 249

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

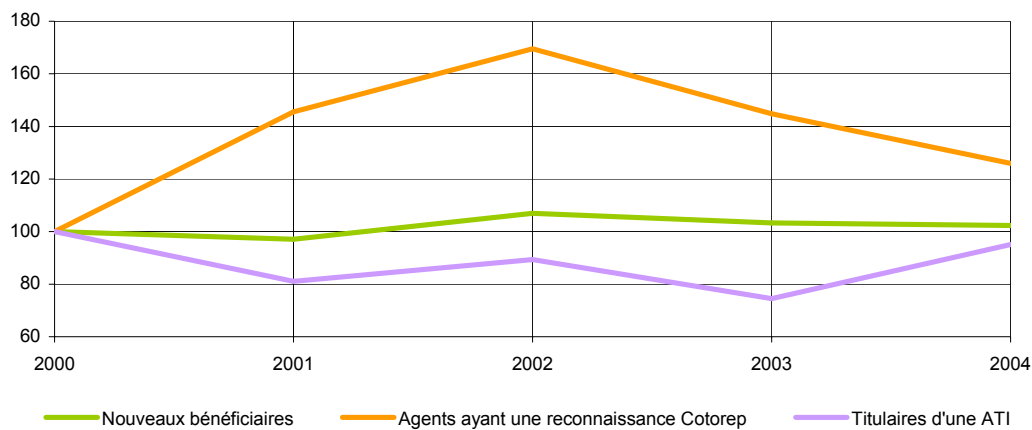
Source : enquête auprès des directions de personnel, service des pensions de Nantes.

(1) L'Éducation nationale ne connaît pas la répartition par sexe de ses nouveaux bénéficiaires, aussi le total n'est-il pas toujours égal à la somme des répartitions par sexe.

2.2 Thème - Voies de recrutement

2.2.1 Concours et recrutements sans concours des agents titulaires dans la fonction publique de l'État

Graphique 2.2-5 : Évolution des nouveaux bénéficiaires depuis 2000 (année de référence)



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

Source : enquête auprès des directions de personnel, service des pensions de Nantes.

2.2.1.4 Niveau de diplôme des candidats en 2005

T 2.2-21 : Ensemble des recrutements (1) en 2005. Niveau de diplôme des candidats effectivement recrutés par type de recrutement et par catégorie

	Bac + 5 et plus		Bac + 4		Bac + 3		Bac + 2		Bac		BEPC (2)		Sans diplôme		Ensemble (3)	
	% fem- mes	Total	% fem- mes	Total	% fem- mes	Total	% fem- mes	Total	% fem- mes	Total	% fem- mes	Total	% fem- mes	Total	% fem- mes	Total
Externe																
Catégorie A	57,0	5 323	66,6	8 987	76,2	15 066	40,7	722	23,9	92	25,0	4	89,9	218	69,0	30 526
Catégorie B	57,0	403	61,4	682	55,4	537	47,8	648	42,0	573	42,8	70	9,5	21	52,1	3 762
Catégorie C	53,0	139	40,1	478	38,0	731	36,6	974	27,8	2 370	28,2	1 658	44,5	305	44,7	10 802
Dont recrutement sans concours	75,0	8	25,0	8	36,3	11	42,8	21	37,1	70	48,4	229	52,5	116	69,0	3 068
Total	57,0	5 865	65,0	10 147	73,8	16 334	40,9	2 344	30,4	3 035	28,8	1 732	61,3	544	61,8	45 090
Unique																
Catégorie A	37,0	729	100,0	3	60,0	5	33,3	3	0,0	0	0,0	0	0,0	0	37,7	740
Catégorie B	0,0	0	100,0	3	100,0	7	78,0	41	0,0	0	0,0	0	0,0	0	94,8	273
Catégorie C	0,0	0	0,0	0	0,0	1	20,0	15	18,7	64	33,4	317	22,7	22	30,0	420
Total	37,0	729	100,0	6	76,9	13	61,0	59	18,7	64	33,4	317	22,7	22	46,3	1 433
3^{ème} concours																
Catégorie A	52,0	85	78,5	126	81,9	504	70,5	17	0,0	1	0,0	0	88,8	9	77,0	751
Catégorie B	0,0	1	0,0	2	66,6	6	0,0	2	33,3	12	0,0	3	0,0	0	35,4	31
Total	51,0	86	77,3	128	81,7	510	63,1	19	30,7	13	0,0	3	88,8	9	75,4	782
Interne																
Catégorie A	50,0	963	58,5	1 204	59,8	1 859	40,1	406	45,8	207	27,7	36	50,8	120	61,2	8 819
Catégorie B	53,0	49	64,6	113	61,5	151	57,2	346	57,3	441	61,3	220	60,0	160	57,8	2 377
Catégorie C	47,0	15	80,7	26	75,3	65	81,0	153	64,7	460	45,8	693	48,9	190	60,3	2 784
Total	50,0	1 027	59,4	1 343	60,4	2 075	53,5	905	58,3	1 108	48,7	949	53,1	470	60,4	13 980
Sélection professionnelle																
Catégorie A	47,0	93	58,2	127	53,8	182	55,1	58	42,8	63	87,5	8	33,3	3	50,2	770
Catégorie B	75,0	4	61,5	13	66,6	27	68,0	75	74,5	181	75,7	103	86,4	37	54,7	2 326
Catégorie C	0,0	0	0,0	0	27,2	11	44,8	29	35,8	117	26,8	231	32,1	28	31,3	476
Total	48,0	97	58,5	140	54,0	220	59,2	162	56,5	361	42,9	342	61,7	68	50,6	3 572
Titularisation																
Catégorie A	52,0	399	67,8	364	63,2	492	42,0	219	28,5	7	26,9	26	75,0	8	57,3	1 933
Catégorie B	82,0	11	57,1	7	67,5	37	66,6	66	70,1	97	65,2	23	100,0	2	73,0	289
Catégorie C	75,0	4	100,0	4	87,5	8	92,3	26	83,8	68	70,2	84	81,0	37	78,1	247
Dont recrutement sans concours	0,0	0	0,0	0	100,0	1	100,0	3	100,0	4	83,3	6	88,2	17	76,7	43
Total	53,0	414	68,0	375	63,8	537	51,4	311	73,8	172	60,9	133	80,8	47	61,2	2 469
Total général	54,0	8 218	64,6	12 139	72,1	19 689	46,0	3 800	40,3	4 753	37,3	3 476	57,2	1 232	60,7	67 398

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

Source : enquête auprès des directions de personnel.

- (1) Ensemble des recrutements : concours externes avec et sans concours, recrutements et promotions internes par concours, titularisations.
(2) BEPC, CAP et BEP.
(3) Le niveau de diplôme n'est pas connu pour 21% des candidats.

2.2 Thème - Voies de recrutement

2.2.1 Concours et recrutements sans concours des agents titulaires dans la fonction publique de l'État

T 2.2-22 : Ensemble des recrutements (1) en 2005 hors éducation nationale. Niveau de diplôme des candidats effectivement recrutés par type de recrutement et par catégorie

	Bac + 5 et plus		Bac + 4		Bac + 3		Bac + 2		Bac		BEPC (2)		Sans diplôme		Ensemble (3)	
	% fem- mes	Total	% fem- mes	Total	% fem- mes	Total	% fem- mes	Total	% fem- mes	Total	% fem- mes	Total	% fem- mes	Total	% fem- mes	Total
Externe																
Catégorie A	51,0	1 181	57,0	599	41,5	308	42,6	225	52,1	23	0,0	0	24,1	29	49,1	2 479
Catégorie B	57,0	371	61,1	639	57,7	480	49,5	438	42,5	407	52,9	17	6,2	16	50,6	2 872
Catégorie C	53,0	135	39,2	464	37,4	711	35,3	912	26,9	2 284	27,8	1 595	44,3	291	33,8	6 923
Dont recrutement sans concours	75,0	8	25,0	8	36,3	11	42,8	21	37,1	70	48,4	229	52,5	116	51,0	505
Total	53,0	1 687	53,7	1 702	44,7	1 499	40,3	1 575	29,5	2 714	28,1	1 612	40,7	336	40,8	12 274
Unique																
Catégorie A	44,0	346	100,0	3	60,0	5	33,3	3	0,0	0	0,0	0	0,0	0	44,8	357
Catégorie B	0,0	0	100,0	3	100,0	7	78,0	41	0,0	0	0,0	0	0,0	0	82,3	51
Catégorie C	0,0	0	0,0	0	0,0	1	20,0	15	18,7	64	33,4	317	22,7	22	30,0	420
Total	44,0	346	100,0	6	76,9	13	61,0	59	18,7	64	33,4	317	22,7	22	39,6	828
3^{ème} concours																
Catégorie A	50,0	46	44,4	18	66,6	9	50,0	4	0,0	0	0,0	0	66,6	3	49,4	89
Catégorie B	0,0	1	0,0	2	66,6	6	0,0	2	33,3	12	0,0	3	0,0	0	35,4	31
Total	49,0	47	40,0	20	66,6	15	33,3	6	33,3	12	0,0	3	66,6	3	45,8	120
Interne																
Catégorie A	45,0	232	42,0	283	48,3	153	34,6	173	43,3	157	42,8	14	49,1	112	44,6	1 376
Catégorie B	51,0	47	63,8	108	62,0	145	58,1	311	59,6	387	64,6	184	61,0	154	54,0	1 875
Catégorie C	50,0	14	86,3	22	73,0	52	80,5	113	65,5	400	45,5	597	48,6	144	59,8	1 726
Total	46,0	293	50,1	413	57,7	350	55,6	597	59,4	944	49,9	795	53,4	410	53,4	4 977
Sélection professionnelle																
Catégorie A	43,0	54	50,0	66	49,0	104	36,6	30	36,3	44	100,0	2	0,0	0	44,7	536
Catégorie B	75,0	4	66,6	12	65,3	26	68,5	70	74,8	175	80,2	96	90,6	32	53,1	2 176
Catégorie C	0,0	0	0,0	0	27,2	11	44,8	29	35,8	117	26,9	230	32,1	28	31,7	469
Total	45,0	58	52,5	78	50,3	141	55,8	129	56,2	336	42,9	328	63,3	60	48,5	3 181
Titularisation																
Catégorie A	53,0	193	65,8	126	55,7	104	43,1	44	25,0	4	50,0	2	33,3	3	54,6	512
Catégorie B	67,0	3	60,0	5	57,8	19	58,5	41	65,5	58	73,6	19	100,0	1	64,6	150
Catégorie C	0,0	0	0,0	0	100,0	1	88,8	9	66,6	24	60,4	48	82,1	28	68,2	126
Dont recrutement sans concours	0,0	0	0,0	0	100,0	1	100,0	3	100,0	4	83,3	6	88,2	17	76,7	43
Total	53,0	196	65,6	131	56,4	124	54,2	94	63,9	86	63,7	69	78,1	32	58,7	788
Total général	51,0	2 627	53,7	2 350	48,2	2 142	45,8	2 460	39,0	4 156	36,5	3 124	48,5	935	45,3	22 240

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

Source : enquête auprès des directions de personnel.

- (1) Ensemble des recrutements : concours externes avec et sans concours, recrutements et promotions internes par concours, titularisations.
 (2) BEPC, CAP et BEP.
 (3) Le niveau de diplôme n'est pas connu pour 20% des candidats.

Recrutements (concours et sans concours) des agents titulaires dans la fonction publique de l'État par ministère 2.2.2

La variation du nombre des concours organisés d'une année sur l'autre n'est pas la même selon les ministères. Certains concours ne sont pas ouverts tous les ans. Dans un grand nombre de corps les recrutements ont lieu chaque année, mais

dans des proportions variables selon la situation de l'emploi et des effectifs.

Les concours interministériels permettent aux ministères de recruter en commun dans le même corps pour exercer des fonctions transversales à toutes les administrations.

Définitions et méthodes

Pour chacune des administrations ont été recensés les concours du ministère et ceux des établissements publics sous sa tutelle :

Affaires étrangères : y.c. Office français de protection des réfugiés et apatrides (Ofpra) ;

Agriculture : y.c. Office nationale des forêts (ONF), Office interprofessionnel des céréales (Onic) ;

Défense : y.c. Anciens combattants, institut nationale des invalides (INI), Office nationale des anciens combattants et victimes de guerre (Onac) ;

Économie, Finances et Industrie : y.c. Caisse des dépôts et consignations (CDC) ;

Travail, santé : y.c. Instituts nationaux des jeunes sourds (INJS), Instituts nationaux des jeunes aveugles (INJA) ;

Équipement, transports : y.c. Institut géographique national (IGN), Météo-France ;

Établissements publics scientifiques et techniques :

Institut national de la recherche agronomique (Inra), Institut national de la recherche en informatique et en automatique (Inria), Centre nationale de la recherche scientifique (CNRS), Institut de recherche pour le développement (IRD), Institut nationale de la santé et de la recherche médicale (Inserm), Institut nationale d'études démographiques (Ined), Institut nationale de recherche sur les transports et leur sécurité (Inrets), Centre national du machinisme agricole du génie rural des eaux et forêts (Cemagraf).

Concours communs/ interministériels : Il s'agit de concours organisés par plusieurs ministères, les candidats passent une seule série d'épreuves.

Pour plus d'informations

- ☞ « Les flux de personnels dans les trois fonctions publiques », Vue d'ensemble n°4 de ce rapport, N. Bounakhla, C. Gonzalez-Demichel et S. Idmachie, Faits et chiffres 2006-2007.
- ☞ « L'emploi public sous l'angle de la diversité » coordonné par C. Zaidman, Vue d'ensemble n°4 de ce rapport, Faits et chiffres 2006-2007.

2.2 Thème - Voies de recrutement

2.2.2 Recrutements (concours et sans concours) des agents titulaires dans la fonction publique de l'État par ministère

T 2.2-23 : Répartition des recrutements (1) par ministère et par type d'accès. Nombre des candidats effectivement recrutés en 2005

Ministères	Recrutement par concours					Recrutement hors concours			Total
	Concours externe	Concours interne	Concours unique	Sélection professionnelle	3 ^{ème} concours	Titularisation	Externe sans concours	Pacte	
Concours interministériels	712	478	5	23	69	6	0	0	1 293
Affaires étrangères	60	57	0	37	0	16	0	0	170
Agriculture	276	93	43	54	4	216	2	0	688
Culture	57	65	0	5	0	108	118	0	353
Défense	613	414	374	214	0	32	59	72	1 778
Économie, Finances et Industrie	2 533	1 532	21	143	1	64	127	0	4 421
Éducation nationale	29 872	8 689	222	403	670	1 705	2 563	0	44 124
Santé, Travail	58	28	0	118	0	102	5	0	311
Équipement	838	187	0	1 460	0	43	0	0	2 528
Intérieur	4 135	1 354	82	411	0	70	160	0	6 212
Justice	1 932	533	46	478	33	74	34	0	3 130
Services du Premier ministre	0	0	0	14	0	23	0	0	37
EPST	936	550	640	212	5	10	0	0	2 353
Total	42 022	13 980	1 433	3 572	782	2 469	3 068	72	67 398

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

Source : enquête auprès des directions de personnel.

(1) Recrutements : concours externes avec et sans concours, recrutements et promotions internes par concours, titularisations.

T 2.2-24 : Répartition par administration des recrutements (1) interministériels en 2005. Nombre de candidats effectivement recrutés par type d'accès

Concours communs / concours interministériels	Postes offerts	Recrutés						Total
		Concours externe	Concours interne	Concours unique	Sélection professionnelle	3 ^{ème} concours	Titularisation	
Ena	90	45	36	0	0	9	0	90
Ira	708	378	240	0	0	60	0	678
Affaires étrangères	3	2	1	0	0	0	0	3
Agriculture	4	0	0	3	0	0	0	3
Santé, Travail	131	157	90	0	0	0	6	253
Équipement	258	120	103	2	23	0	0	225
Intérieur	10	5	5	0	0	0	0	10
Justice	36	3	2	0	0	0	0	5
Outre-mer	3	3	1	0	0	0	0	4
Total	1 243	712	478	5	23	69	6	1 293

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

Source : enquête auprès des directions de personnel.

(1) Recrutements : concours externes avec et sans concours, recrutements et promotions internes par concours, titularisations.

Recrutements (concours et sans concours) des agents titulaires dans la fonction publique de l'État par ministère 2.2.2

T 2.2-25 : Concours externes 2005 dont le nombre de candidats admis sur liste principale est supérieur à 200

Libellé	Postes offerts (1)	Inscrits	Présents	Admis	Recrutés	Sélectivité
Catégorie A						
Professeur des écoles	11 832	93 337	55 975	11 950	14 011	4,7
Professeurs certifiés et assimilés	11 335	92 127	63 837	11 236	10 626	5,7
Professeurs agrégés de l'enseignement du second degré	1 940	27 599	15 762	1 930	1 922	8,2
Conseillers principaux d'éducation	415	14 238	8 309	415	410	20,0
Élèves d'instituts régionaux d'administration	403	7 666	4 034	403	378	10,0
Inspecteurs des impôts	330	8 899	4 442	330	326	13,5
Ingénieur d'études au ministère de l'Éducation nationale	316	29 721	29 213	296	296	98,7
Magistrat du second grade tribunaux	192	2 482	1 803	224	224	8,0
Élève ingénieur des travaux agricoles	14	2 954	2 922	1 050	14	2,8
Catégorie B						
Contrôleurs du Trésor	303	15 668	9 592	363	363	26,4
Techniciens de recherche et formation Éducation nationale	275	4 116	2 796	272	272	10,3
Contrôleurs des impôts	261	13 467	9 968	264	240	37,8
Conseiller insertion et probation 2ème classe administration pénitentiaire	174	4 545	2 925	256	257	11,4
Contrôleurs des douanes	125	17 570	6 153	206	206	29,9
Catégorie C						
Gardiens de la Paix	2 225	71 039	49 661	3 376	3 376	14,7
Ouvriers d'entretien et d'accueil des établissements d'enseignement	1 916	18 799	13 092	1 602	2 080	8,2
Adjoints administratifs	655	53 927	35 311	710	795	49,7
Ouvriers professionnels	595	4 320	3 238	415	436	7,8
Agents administratif 2 ^{ème} classe éch. 2	523	4 382	1 018	472	535	2,2
Surveillants de l'administration pénitentiaire	482	19 565	11 720	923	1 019	12,7
Agent des services techniques de 2 ^{ème} classe	292	14 865	1 776	294	287	6,0
Agents de constatation ou d'assiette des impôts	272	13 389	9 589	497	523	19,3
Agent de recouvrement du Trésor	227	25 095	15 996	227	227	70,5
Adjoints administratifs d'administration centrale	213	17 358	10 032	309	313	32,5
Agents de constatation des douanes	196	34 157	19 986	206	207	97,0

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

Source : enquête auprès des directions de personnel.

(1) Résultats bruts.

2.2 Thème - Voies de recrutement

2.2.2 Recrutements (concours et sans concours) des agents titulaires dans la fonction publique de l'État par ministère

T 2.2-26 : Ensemble des concours 2005 dont le nombre de candidats admis sur liste principale est supérieur à 200

Caté- gorie	Libellé	Postes offerts (1)	Inscrits	Présents	Admis	Recrutés	Sélec- tivité
A	Professeur des écoles	15 839	106 004	63 189	15 620	17 730	4,0
	Professeurs certifiés et assimilés	14 270	124 947	85 907	14 414	13 673	6,0
	Professeurs agrégés de l'enseignement du second degré	2 890	43 461	27 275	2 872	2 856	9,5
	Élèves d'instituts régionaux d'administration	708	10 368	5 466	708	678	7,7
	Personnel de direction de 1 ^{ère} catégorie de 2 ^{ème} classe	610	2 923	2 468	610	583	4,0
	Conseillers principaux d'éducation	510	20 022	12 382	531	524	23,3
	Ingénieurs d'études au ministère de l'Éducation nationale	484	31 362	30 696	437	437	70,2
	Inspecteur des impôts	448	11 295	6 255	453	580	13,8
	Magistrat du second grade tribunaux	285	3 618	2 425	285	285	8,5
	Assistant ingénieurs au ministère de l'Éducation nationale	284	12 671	8 049	239	239	33,7
	Chargés de recherche au CNRS	264	3 426	3 426	262	262	13,1
	Directeurs de recherche au CNRS	225	1 926	1 926	227	227	8,5
	Attaché principal 2 ^{ème} classe administration scolaire et universitaire	218	676	463	211	209	2,2
Inspecteur du Trésor	200	6 209	3 510	200	295	17,6	
B	Technicien supérieur de équipement	781	7 423	4 373	701	813	6,2
	Contrôleurs des impôts	573	17 280	12 963	572	596	22,7
	Secrétaire adm classe norm services déconcentré Équipement logement	539	6 059	6 059	539	576	11,2
	Secrétaires d'administration scolaire et universitaire	538	30 851	21 239	529	590	40,1
	Techniciens de recherche et formation Éducation nationale	507	6 149	4 786	487	487	9,8
	Contrôleurs du Trésor	505	18 174	11 395	591	591	19,3
	Infirmiers (es)	343	1 526	1 315	282	289	4,7
	Secrétaire administratif de classe normale d'administration centrale	338	19 052	9 799	331	302	29,6
	Conseiller insertion et probation 2 ^{ème} classe administration pénitentiaire	293	4 878	3 161	293	289	10,8
	Contrôleur des douanes	248	18 453	6 746	409	409	16,5
C	Gardien de la paix	3 709	74 226	52 278	4 050	4 050	12,9
	Adjoint administratifs	2 069	73 732	51 503	1 840	2 011	28,0
	Ouvriers d'entretien et d'accueil des établis. d'enseignement	1 916	18 799	13 092	1 602	2 080	8,2
	Ouvriers professionnels	1 097	7 264	5 466	864	805	6,3
	Agent administratif 2 ^{ème} classe éch 2	538	4 446	1 082	484	547	2,2
	Surveillants de l'administration pénitentiaire	482	19 565	11 720	923	1 019	12,7
	Adjoint administratifs d'administration centrale	446	19 469	11 585	477	496	24,3
	Adjoint techniques recherche et formation à l'Éducation nationale	419	5 904	4 978	384	384	13,0
	Maîtres ouvriers	355	3 382	2 830	289	283	9,8
	Agents de constatation ou d'assiette des impôts	310	13 454	9 633	520	541	18,5
	Agents de constatation des douanes	297	35 776	21 203	307	308	69,1
	Agent des services techniques de 2 ^{ème} classe	294	14 873	1 784	296	294	6,0
	Premier surveillant des services déconcentré de l'administration pénitentiaire	288	2 808	2 566	280	268	9,2
	Agents de recouvrement du Trésor	237	25 161	16 045	235	235	68,3
	Aides de laboratoire des établissements scolaires	212	2 127	1 482	205	221	7,2
	Ouvriers professionnels de la Défense	154	3 016	2 511	243	243	10,3

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

Source : enquête auprès des directions de personnel.

(1) Résultats bruts.

Recrutements déconcentrés (concours et sans concours) des agents titulaires dans la fonction publique de l'État 2.2.3

Certains recrutements sont organisés au niveau local permettant aux postulants d'accéder aux postes situés en régions départements ou académies.

Définitions et méthodes

Les concours déconcentrés : Il s'agit de concours d'accès à la fonction publique d'État, destinés à pourvoir des postes dans une circonscription géographique précise (région, département, académie...) En cas de réussite, les candidats sont nommés dans cette circonscription.

Pour plus d'informations

- ☞ « Les flux de personnels dans les trois fonctions publiques », Vue d'ensemble n°2 de ce rapport, N. Bounakhla, C. Gonzalez-Demichel et S. Idmachiche, Faits et chiffres 2006-2007.
- ☞ « L'emploi public sous l'angle de la diversité » coordonné par C. Zaidman, Vue d'ensemble n°4 de ce rapport, Faits et chiffres 2006-2007.

2.2 Thème - Voies de recrutement

2.2.3 Recrutements déconcentrés (concours et sans concours) des agents titulaires dans la fonction publique de l'État

T 2.2-27 : Ensemble des recrutements déconcentrés en 2005

	Postes offerts (1)	Présents	Admis	Recrutés	Sélectivité
Externe	18 289	174 263	18 467	21 212	9,4
<i>Dont externe sans concours</i>	2 675	19 542	2 382	2 872	8,2
Unique	559	4 521	617	620	7,3
3 ^{ème} concours	668	1 349	485	495	2,8
Interne	5 904	36 829	5 555	5 820	6,6
Examen professionnel	695	2 403	291	290	8,3
Titularisation	176	319	142	140	2,2
Total déconcentrés	26 291	219 684	25 557	28 577	8,6
Ensemble des concours	65 181	704 777	65 758	67 398	10,7
% concours déconcentrés	40,3	31,2	38,9	42,4	

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

Source : enquête auprès des directions de personnel.

(1) Résultats bruts.

T 2.2-28 : Les recrutements externes des concours déconcentrés en 2005 par ministère

	Postes offerts (1)	Présents	Admis	Recrutés	Sélectivité
Agriculture	71	235	62	65	3,8
Culture	1	50	1	1	50,0
Défense	271	14 960	427	374	35,0
Économie, Finances et Industrie	845	18 647	1 013	996	18,4
Éducation nationale	16 070	111 813	15 526	18 223	7,2
<i>dont enseignement</i>	11 832	55 975	11 950	14 011	4,7
Emploi et Solidarité	5	20	5	5	4,0
Intérieur	990	27 826	1 396	1 506	19,9
Justice	36	712	37	42	19,2
Total déconcentrés	18 289	174 263	18 467	21 212	9,4
<i>dont externe sans concours</i>	2 675	19 542	2 382	2 872	8,2
Ensemble des concours	40 891	538 153	43 632	45 090	12,3
% concours déconcentrés	44,7	32,4	42,3	47,0	

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

Source : enquête auprès des directions de personnel.

(1) Résultats bruts.

Recrutements déconcentrés (concours et sans concours)
des agents titulaires dans la fonction publique de l'État 2.2.3**T 2.2-29 : Les recrutements internes des concours déconcentrés en 2005
par ministère**

	Postes offerts (1)	Présents	Admis	Recrutés	Sélectivité
Défense	224	2 250	179	179	12,6
Économie, Finances et Industrie	358	2 145	365	435	5,9
Éducation nationale	4 661	27 581	4 348	4 475	6,3
<i>dont enseignement</i>	3 339	5 865	3 185	3 224	1,8
Intérieur	656	4 839	660	728	7,3
Justice	5	14	3	3	4,7
Total déconcentrés	5 904	36 829	5 555	5 820	6,6
Ensemble des concours	14 960	117 164	13 640	13 980	8,6
% concours déconcentrés	39,5	31,4	40,7	41,6	

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

Source : enquête auprès des directions de personnel.

(1) Résultats bruts.

**T 2.2-30 : Les recrutements déconcentrés par catégorie et par type de concours
en 2005**

	Catégorie A	Catégorie B	Catégorie C	Total
Externe	14 154	1 172	5 886	21 212
Unique	2	268	350	620
3 ^{ème} concours	495	-	-	495
Interne	3 343	946	1 531	5 820
Examen professionnel	5	121	164	290
Titularisation	-	134	6	140
Total déconcentrés	17 999	2 641	7 937	28 577
Total ensemble concours	43 539	9 058	14 801	67 398
% concours déconcentrés	41,3	29,2	53,6	42,4

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

Source : enquête auprès des directions de personnel.

2.2 Thème - Voies de recrutement

2.2.3 Recrutements déconcentrés (concours et sans concours) des agents titulaires dans la fonction publique de l'État

T 2.2-31 : Ensemble des concours déconcentrés par grade en 2005

Catégorie	Libellé	Postes offerts (1)	Présents	Admis	Recrutés	Sélectivité
A	Assistant ingénieur du culture	1	50	1	1	50,0
	Attaché principal 2ème classe de la protection judiciaire de la jeunesse	8	11	5	5	2,2
	Inspecteur des impôts	198	2 108	199	261	10,6
	Médecin, psychiatre, dentiste	1	1	1	1	1,0
	Professeur des écoles classe normale	15 839	63 189	15 620	17 730	4,0
	Professeur 1 ^{ère} catégorie écoles supérieures mines ministère Industrie	1	3	1	1	3,0
Total		16 048	65 362	15 827	17 999	4,1
B	Assistant(e) social(e)	115	282	62	71	4,5
	Contrôleur 2ème classe des impôts	283	4 597	284	278	16,2
	Contrôleur de 2ème classe des douanes	2	375	2	2	187,5
	Contrôleur du Trésor de 2ème classe	329	3 404	381	381	8,9
	Greffier 3 ^{ème} grade des services judiciaires	4	9	4	4	2,3
	Infirmier(e)	333	1 305	274	280	4,8
	Personnel civil préparateur en pharmacie des armées classe normale	12	91	12	12	7,6
	Personnel technique paramédical des armées classe normale	50	193	25	25	7,7
	Secrétaire adm de classe normale des services déconcentrés de la Défense	72	2 011	97	97	20,7
	Secrétaire administratif de classe normale de préfecture	117	4 911	120	211	40,9
	Secrétaire administratif de police classe normale	64	1 868	86	86	21,7
	Secrétaire classe except administration scolaire et universitaire	117	2 182	117	117	18,6
	Secrétaire classe normale administration scolaire et universitaire	538	21 239	529	590	40,1
	Technicien de recherche et de formation de classe normale ministère éducatif	507	4 786	487	487	9,8
	Total		2 543	47 253	2 480	2 641
C	Adjoint administratif éch 4	1 592	39 829	1 355	1 527	29,4
	Adjoint administratif éch 4 administration centrale	388	11 307	421	421	26,9
	Agent administratif 2ème classe éch 2	476	869	425	485	2,0
	Agent de 3 groupe du service des transmissions de intérieur	11	75	10	10	7,5
	Agent de constatation des douanes échelle 4	5	1 560	5	5	312,0
	Agent de constatation ou d'assiette des impôts échelle 4	151	3 607	252	271	14,3
	Agent de recouvrement du Trésor échelle 4	154	4 753	152	152	31,3
	Agent de service hospitalier 2ème catégorie e2	34	3 891	87	34	44,7
	Agent des serv techniques 2cat formation et recherche min agriculture	2	9	3	2	3,0
	Agent des services techniques de 2ème classe	252	1 697	270	260	6,3
	Aide de laboratoire des établissements scolaires échelle 3	212	1 482	205	221	7,2
	Aide soignant civil de classe normale du service de santé des armées	72	295	72	72	4,1
	Aide technique de laboratoire de la police nationale	108	2 761	103	103	26,8
	Aide technique de laboratoire des établissements scolaires échelle 5	68	654	68	56	9,6
	Chef de garage éch 5	4	11	4	4	2,8
	Conducteur d'automobile de 2ème cat éch 2	6	17	4	3	4,3
	Gardien de la paix	825	11 306	1 057	1 057	10,7
	Maître ouvrier éch 5	330	2 514	270	264	9,3
	Ouvr entretien et accueil acc 2ème classe ech 2 étab enseignement	1 916	13 092	1 602	2 080	8,2
	Ouvrier cuisinier groupe 7	6	36	8	8	4,5
	Ouvrier professionnel du ministère de la Défense éch 3 (+27 p)	154	2 511	243	243	10,3
	Ouvrier professionnel éch 3	927	4 753	627	647	7,6
	Ouvriers d'entretien et d'accueil de 2ème cl de la gde chancellerie Légion d'honneur	7	40	7	12	5,7
	Total		7 700	107 069	7 250	7 937
Total général		26 291	219 684	25 557	28 577	8,6

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

Source : enquête auprès des directions de personnel.

(1) Résultats bruts.

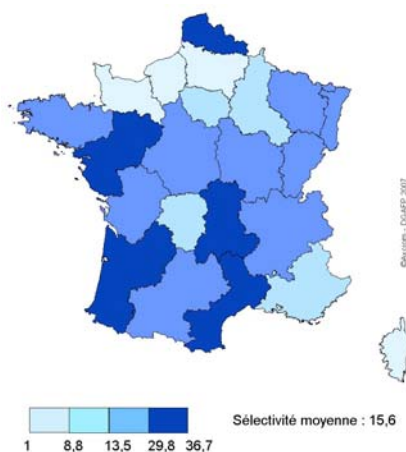
T 2.2-32 : Sélectivité de l'ensemble des concours déconcentrés en 2005 par région

	Présents	Admis	Recrutés	Sélectivité
Alsace	3 547	605	670	5,9
Aquitaine	5 268	724	795	7,3
Auvergne	4 875	399	442	12,2
Basse-Normandie	1 798	340	377	5,3
Bourgogne	4 243	549	596	7,7
Bretagne	4 564	558	607	8,2
Centre	4 927	738	1 124	6,7
Champagne-Ardenne	2 312	453	508	5,1
Corse	693	80	97	8,7
Franche-Comté	3 571	390	443	9,2
Haute-Normandie	2 569	577	662	4,5
Île-de-France	43 541	7 086	7 848	6,1
Languedoc-Roussillon	7 247	701	807	10,3
Limousin	1 835	249	274	7,4
Lorraine	5 373	765	840	7,0
Midi-Pyrénées	6 993	757	828	9,2
Nord-Pas-de-Calais	15 410	1 399	1 571	11,0
Pays de la Loire	6 727	762	859	8,8
Picardie	3 116	653	798	4,8
Poitou-Charentes	3 743	508	559	7,4
Provence-Alpes-Côte d'Azur	9 571	1 408	1 551	6,8
Rhône-Alpes	15 882	1 771	2 020	9,0
Dom	15 986	976	1 164	16,4
Tom	5 268	76	81	69,3
Non localisé	40 625	3 033	3 056	13,4
Total	219 684	25 557	28 577	8,6

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

Source : enquête auprès des directions de personnel.

Figure 2.2-1 : Sélectivité de l'ensemble des recrutements déconcentrés par région



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

Source : enquête auprès des directions de personnel.

2.2 Thème - Voies de recrutement

2.2.3 Recrutements déconcentrés (concours et sans concours) des agents titulaires dans la fonction publique de l'État

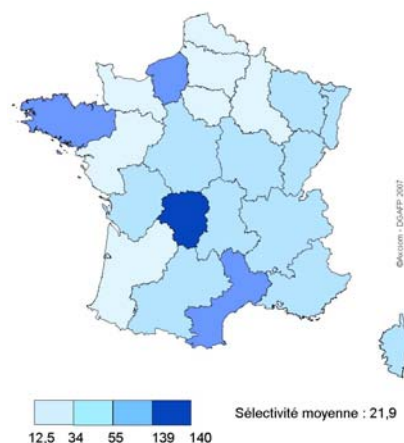
T 2.2-33 : Sélectivité des recrutés en catégorie B et C aux concours externes hors Éducation nationale en 2005 par région

	Présents	Admis	Recrutés	Sélectivité
Alsace	241	5	8	48,2
Aquitaine	118	8	8	14,8
Auvergne	87	2	4	43,5
Basse-Normandie	147	8	12	18,4
Bourgogne	205	6	10	34,2
Bretagne	256	4	5	64,0
Centre	153	3	3	51,0
Champagne-Ardenne	49	3	3	16,3
Corse	216	5	12	43,2
Franche-Comté	181	4	6	45,3
Haute-Normandie	55	1	2	55,0
Île-de-France	13 598	1 089	1 114	12,5
Languedoc-Roussillon	393	5	9	78,6
Limousin	280	2	4	140,0
Lorraine	803	21	26	38,2
Midi-Pyrénées	657	14	19	46,9
Nord-Pas-de-Calais	37	2	2	18,5
Pays de la Loire	205	8	9	25,6
Picardie	108	6	9	18,0
Poitou-Charentes	80	2	4	40,0
Provence-Alpes-Côte d'Azur	1 841	54	68	34,1
Rhône-Alpes	2 049	50	68	41,0
Dom	5 971	53	57	112,7
Tom	4 941	46	49	107,4
Non renseigné	28 375	1 391	1 335	20,4
Total	61 046	2 792	2 846	21,9

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

Source : enquête auprès des directions de personnel.

Figure 2.2-2: Sélectivité des concours externes hors Éducation nationale en catégorie B et C



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

Source : enquête auprès des directions de personnel.

Recrutements déconcentrés (concours et sans concours)
des agents titulaires dans la fonction publique de l'État 2.2.3**T 2.2-34 : Sélectivité des concours déconcentrés externes en 2005 à l'Éducation nationale par région et académie**

Régions (1)	Professeurs des écoles				Catégories B et C				Total			
	Présents	Admis	Recrutés	Sélectivité	Présents	Admis	Recrutés	Sélectivité	Présents	Admis	Recrutés	Sélectivité
Alsace	1 564	406	466	3,9	925	57	58	16,2	2 489	463	524	5,4
Aquitaine	2 842	491	554	5,8	1 723	47	52	36,7	4 565	538	606	8,5
Auvergne	960	193	222	5,0	2 982	100	107	29,8	3 942	293	329	13,5
Basse-Normandie	1 177	229	262	5,1	10	10	10	1,0	1 187	239	272	5,0
Bourgogne	1 324	296	339	4,5	1 999	120	119	16,7	3 323	416	458	8,0
Bretagne	1 905	283	324	6,7	1 226	62	67	19,8	3 131	345	391	9,1
Centre	1 694	442	808	3,8	1 614	81	93	19,9	3 308	523	901	6,3
Champagne-Ardenne	975	244	280	4,0	721	74	92	9,7	1 696	318	372	5,3
Corse	346	42	48	8,2	29	12	16	2,4	375	54	64	6,9
Franche-Comté	1 186	203	233	5,8	1 431	73	86	19,6	2 617	276	319	9,5
Haute-Normandie	1 357	317	364	4,3	349	101	136	3,5	1 706	418	500	4,1
Île-de-France	9 375	3 152	3 624	3,0	10 257	1 153	1 340	8,9	19 632	4 305	4 964	4,6
- Créteil	3 460	1 350	1 550	2,6	2 401	319	330	7,5	5 861	1 669	1 880	3,5
- Paris	1 221	273	323	4,5	4 410	243	255	13,8	5 631	516	578	10,3
- Versailles	4 694	1 529	1 751	3,1	3 446	591	755	4,3	8 140	2 120	2 506	3,6
Languedoc-Roussillon	2 753	418	480	6,6	2 883	79	114	36,5	5 636	497	594	11,3
Limousin	557	118	135	4,7	601	67	72	9,0	1 158	185	207	6,3
Lorraine	2 276	440	506	5,2	808	45	48	18,0	3 084	485	554	6,4
Midi-Pyrénées	2 845	386	443	7,4	2 214	151	154	14,7	5 059	537	597	9,4
Nord-Pas-de-Calais	4 560	897	1 030	5,1	8 353	238	276	35,1	12 913	1 135	1 306	11,4
Pays de la Loire	2 385	480	551	5,0	2 533	85	95	29,8	4 918	565	646	8,7
Picardie	1 655	409	469	4,0	301	74	153	4,1	1 956	483	622	4,0
Poitou-Charentes	1 537	282	323	5,5	1 217	90	94	13,5	2 754	372	417	7,4
Provence-Alpes-Côte d'Azur	4 502	776	891	5,8	1 398	153	152	9,1	5 900	929	1 043	6,4
- Aix-Marseille	2 769	453	520	6,1	226	38	39	5,9	2 995	491	559	6,1
- Nice	1 733	323	371	5,4	1 172	115	113	10,2	2 905	438	484	6,6
Rhône-Alpes	4 809	944	1 083	5,1	5 261	267	328	19,7	10 070	1 211	1 411	8,3
- Grenoble	2 385	452	519	5,3	1 963	94	100	20,9	4 348	546	619	8,0
- Lyon	2 424	492	564	4,9	3 298	173	228	19,1	5 722	665	792	8,6
Dom	3 391	502	576	6,8	3 905	101	198	38,7	7 296	603	774	12,1
Non renseignés	0	0	0	0,0	3 098	336	352	9,2	3 098	336	352	9,2
Total	55 975	11 950	14 011	4,7	55 838	3 576	4 212	15,6	111 813	15 526	18 223	7,2

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

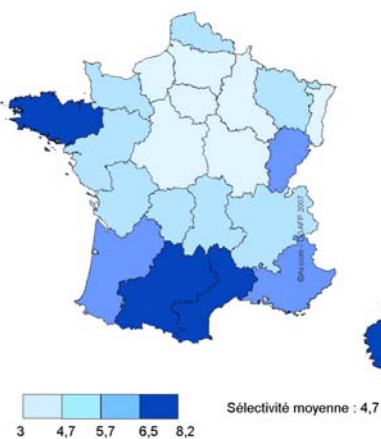
Source : enquête auprès des directions de personnel.

(1) Pour les régions qui regroupent plusieurs académies, les résultats académiques sont précisés.

2.2 Thème - Voies de recrutement

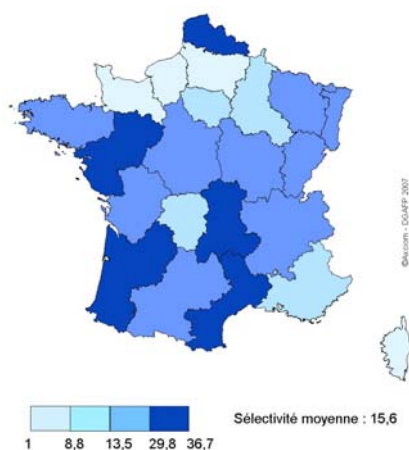
2.2.3 Recrutements déconcentrés (concours et sans concours) des agents titulaires dans la fonction publique de l'État

Figure 2.2-3: Sélectivité des concours externes de professeurs des écoles



DGAFP, bureau des statistiques, des études et de l'évaluation.
Source : enquête auprès des directions de personnel.

Figure 2.2-4: Sélectivité des concours externes à l'Éducation nationale en catégorie B et C



DGAFP, bureau des statistiques, des études et de l'évaluation.
Source : enquête auprès des directions de personnel.

En 2006 le concours d'accès aux Instituts régionaux d'administration (IRA) a permis de recruter 720 candidats, soit un chiffre stable par rapport à 2005. Si dans la filière « généraliste » le nombre d'admis a légèrement décliné passant de 708 à 700, on constate, à l'inverse dans la filière « traitement de l'information-analyste », l'ouverture de 20 postes en 2006 contre seulement 13 en 2005 (soit une hausse de + 35 %). Cette augmentation a permis à cette filière de retrouver un niveau de recrutement équivalent à 2004 après 3 années de baisse.

La fonction publique territoriale a recruté en 2006 le même nombre d'attachés territoriaux qu'en 2005 soit 2 560 personnes : stabilité après une baisse de 5 % en 2005. Le nombre de candidats admis au concours d'attaché d'administration hospitalière se réduit continuellement depuis plusieurs années : 122 seulement en 2005 contre 204 en 2002, soit une baisse de 40 % en 4 ans.

Globalement l'attractivité de ces concours augmente au fil des années.

Pour le concours des IRA la sélectivité est passée de 5,8 en 2003 à 7,7 % en 2004 et 2005, avant de descendre à 7,4 en 2006. En effet, les candidats ont été un peu moins nombreux à se présenter pour un nombre équivalent de postes. Le concours externe est plus sélectif (9,3) que l'interne (5,5).

Les candidats au concours d'attachés territoriaux sont en augmentation constante depuis plusieurs années. Ils étaient 20 271 à se présenter en 2006 contre 19 798 en 2005. Ils augmentent plus vite que le nombre de postes offerts ce qui explique le renforcement de la sélectivité passée de 5,7 en 2003 à 7,9 en 2006.

En administration hospitalière, ils sont 10 candidats à se présenter pour un admis. C'est la sélectivité la plus forte (10 %). Elle a doublé depuis 2002 (5,8). Le nombre des présents ne cesse d'augmenter pour un nombre de postes qui se réduit.

Les lauréats du concours externe des IRA sont majoritairement des diplômés en Droit (125 admis soit 32 %). Mais le taux de réussite des candidats diplômés des instituts d'études politiques reste le plus élevé (48,4 %).

Toutes filières confondues le niveau au moins égal à bac+5 augmente de façon importante les chances de réussite (taux compris entre 10 et 15 %). Ceci est vrai surtout pour la filière Sciences qui n'a aucun admis en dessous de ce niveau d'études. La filière sciences Économiques a le taux de réussite le plus bas avec 3,7 % (5 % pour les bac +5).

Au concours interne les candidats sont de plus en plus nombreux à être titulaires d'un diplôme de l'enseignement supérieur : 86 % en 2006 contre 79 % en 2005. Pour le troisième concours, 49 candidats admis sur 60 ont un diplôme de l'enseignement supérieur.

La progression des femmes parmi les admis se confirme au concours des IRA en 2006. Elles sont désormais 55 %, soit 5% de plus que l'année précédente. Plus nombreuses au concours externe (57 %), elles sont 48 % à entrer dans les IRA via le 3^{ème} concours. Après une évolution assez irrégulière les années précédentes, leur part dans le total des admis aux IRA est en nette progression ces 2 dernières années (de 48 à 55%).

Définitions et méthodes

Sélectivité :
rapport du nombre de présents sur le nombre d'admis.

Troisième concours :
concours administratif créé par la loi du 27 juillet 1991, réservé aux candidats justifiant d'une activité professionnelle dans le secteur privé ou d'un mandat de membre d'une assemblée élue d'une collectivité territoriale. Il a été ouvert pour la première fois en 1999 pour les analystes.

Attachés territoriaux :
les attachés territoriaux constituent un cadre d'emplois administratif de catégorie A.
Ils exercent leurs fonctions sous l'autorité des directeurs généraux des services des départements et des régions, des directeurs

généraux ou secrétaires des communes ou des directeurs d'établissements publics et, le cas échéant, des directeurs généraux adjoints des départements et des régions, des directeurs généraux adjoints des communes, des directeurs adjoints des établissements publics ou des administrateurs territoriaux en poste dans la collectivité ou l'établissement.

Ils participent à la conception, à l'élaboration et à la mise en œuvre des politiques décidées dans les domaines administratif, financier, économique, sanitaire, social, culturel et de l'animation.

Ils sont recrutés par concours interne, externe et troisième concours et suivent une formation à l'une des quatre écoles nationales d'administration des cadres territoriaux (Enact).

Pour plus d'informations

- ☞ « Les flux de personnels dans les trois fonctions publiques », Vue d'ensemble n°2 de ce rapport, N. Bounakhla, C. Gonzalez-Demichel et S. Idmachie, Faits et chiffres 2006-2007.
- ☞ « Les parcours professionnels dans les trois fonctions publiques », S. Idmachie et M. Rey, Vue d'ensemble n°3 de ce rapport, Faits et chiffres 2006-2007.

2.2 Thème - Voies de recrutement

2.2.4 Recrutement niveau attaché

T 2.2-35: Évolution du nombre d'inscrits, de présents, d'admis et taux de sélectivité aux concours des Instituts régionaux d'administration (Ira)

Années	Concours	Inscrits	Présents	Admissible	Admis	Liste complé- mentaire	Sélectivité
2001	Externe	4 368	2 319	825	371	129	6,3
	Interne	1 574	895	300	198	12	4,5
	Troisième concours (1) (2)	207	111	70	30	11	3,7
	Analyste externe	114	46	25	14	0	3,3
	Analyste interne	75	38	22	17	2	2,2
	Analyste 3 ^{ème} concours (1) (2)	13	4	2	1	0	4,0
Total		6 351	3 413	1 244	631	154	5,4
2002	Externe	5 250	2 735	849	360	157	7,6
	Interne	1 842	887	339	215	39	4,1
	Troisième concours (1) (2)	292	126	74	40	14	3,2
	Analyste externe	284	89	46	24	6	3,7
	Analyste interne	86	54	25	17	0	3,2
	Analyste 3 ^{ème} concours (1) (2)	30	11	6	3	2	3,7
Total		7 784	3 902	1 339	659	218	5,9
2003	Externe	5 235	2 584	856	370	76	7,0
	Interne	1 844	850	304	205	34	4,1
	Troisième concours (1) (2)	266	115	77	40	16	2,9
	Analyste externe	394	155	34	15	8	10,3
	Analyste interne	64	21	13	9	0	2,3
	Analyste 3 ^{ème} concours (1) (2)	55	17	8	2	3	8,5
Total		7 858	3 742	1 292	641	137	5,8
2004	Externe	7 109	3 434	952	345	164	10,0
	Interne	1 869	1 022	349	210	32	4,9
	Troisième concours (1) (2)	419	204	107	54	20	3,8
	Analyste externe	445	119	29	10	7	11,9
	Analyste interne	98	33	18	7	5	4,7
	Analyste 3 ^{ème} concours (1) (2)	66	17	7	1	3	17,0
Total		10 006	4 829	1 462	627	231	7,7
2005	Externe	7 666	4 034	1 182	403	244	10,0
	Interne	2 244	1 230	435	245	58	5,0
	Troisième concours (1) (2)	458	202	122	60	24	3,4
	Analyste externe	395	66	19	7	3	9,4
	Analyste interne	101	30	12	5	0	6,0
	Analyste 3 ^{ème} concours (1) (2)	51	10	6	1	3	10,0
Total		10 915	5 572	1 176	721	332	7,7
2006	Externe	7 140	3 578	966	385	193	9,3
	Interne	2 627	1 403	442	255	36	5,5
	Troisième concours (1) (2)	500	233	112	60	19	3,9
	Analyste externe	381	68	23	11	5	6,2
	Analyste interne	113	40	17	7	4	5,7
	Analyste 3 ^{ème} concours (1) (2)	42	8	3	2	0	4,0
Total		10 803	5 330	1 563	720	257	7,4

DGAFP, bureau des politiques de recrutement et de formation.

- (2) Concours administratif créé par la loi du 27 juillet 1991, réservé aux candidats justifiant d'une activité professionnelle dans le secteur privé ou d'un mandat de membre d'une assemblée élue d'une collectivité territoriale.
- (3) Concours organisé pour la première fois en 1993 pour le concours généraliste et en 1999 pour le concours analyste.

T 2.2-36: Évolution du nombre d'inscrits, de présents, d'admis aux concours d'attachés territoriaux

Années	Concours	Postes ouverts	Inscrits	Présents	Admis	Sélectivité
1997	Externe	1 026	14 145	7 178	751	9,6
	Interne	508	4 680	3 204	450	7,1
	Total	1 534	18 825	10 382	1 201	8,6
1999	Externe	1 402	14 081	7 236	1 135	6,4
	Interne	704	4 913	3 235	598	5,4
	Total	2 106	18 994	10 471	1 733	6,0
2000	Externe	1 312	12 652	7 714	1 175	6,6
	Interne	759	5 362	3 753	726	5,2
	Total	2 071	18 014	11 467	1 901	6,0
2001	Externe	1 284	12 074	7 433	1 055	7,0
	Interne	742	5 719	3 850	668	5,8
	Total	2 026	17 793	11 283	1 723	6,5
2002	Externe	1 391	13 113	7 713	1 193	6,5
	Interne	797	6 333	4 050	772	5,2
	Total	2 188	19 446	11 763	1 965	6,0
2003	Externe	1 682	14 237	9 279	1 456	6,4
	Interne	946	6 386	4 526	981	4,6
	Total	2 628	20 623	13 805	2 437	5,7
2004	Externe	1 838	19 458	12 189	1 596	7,6
	Interne	998	7 455	5 105	912	5,6
	3 ^{ème} concours	254	1 335	1 018	197	5,2
	Total	3 090	28 248	18 312	2 705	6,8
2005	Externe	1 685	22 069	13 095	1 569	8,3
	Interne	825	8 484	5 366	782	6,9
	3 ^{ème} concours	218	1 931	1 337	209	6,4
	Total	2 728	32 484	19 798	2 560	7,7
2006	Externe	16 895	21 586	12 824	1 487	8,6
	Interne	833	9 160	5 939	846	7,0
	3 ^{ème} concours	227	2 116	1 508	223	6,8
	Total	2 749	32 862	20 271	2 560	7,9

Source : Observatoire de l'emploi public territorial, CNFPT.

T 2.2-37 : Concours d'attaché d'administration hospitalière

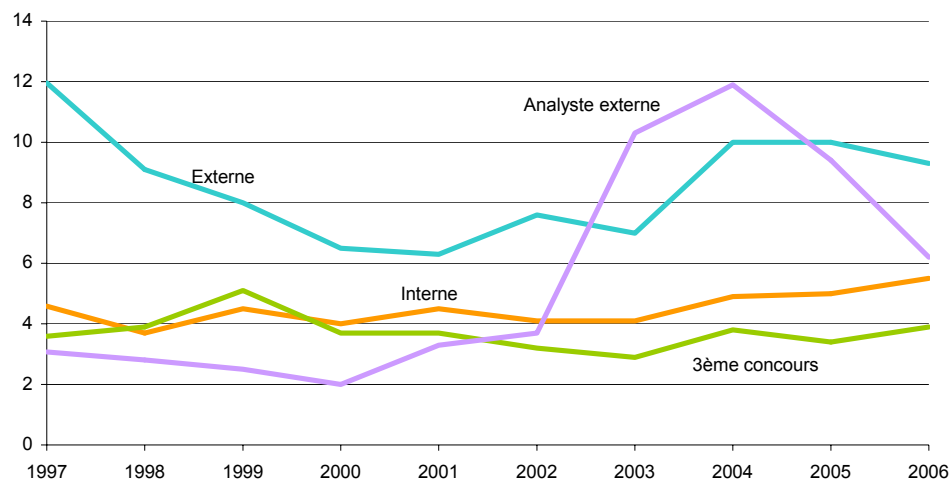
		Postes ouverts	Inscrits	Présents	Admis	Sélectivité
2002	Externe	102	827	545	102	5,4
	Interne	102	734	648	102	6,4
	Total	204	1 561	1 193	204	5,8
2003	Externe	73	1 395	581	78	7,4
	Interne	73	1 035	506	68	7,4
	Total	146	2 430	1 087	146	7,4
2004	Externe	61	1 257	717	62	11,6
	Interne	61	533	446	60	7,5
	Total	122	1 790	1 163	122	9,7
2005	Externe	60	1 200	630	62	10,5
	Interne	60	757	575	60	9,6
	Total	120	1 957	1 205	122	10,0

Source : Direction de l'hospitalisation et de l'organisation des soins (DHOS).

2.2 Thème - Voies de recrutement

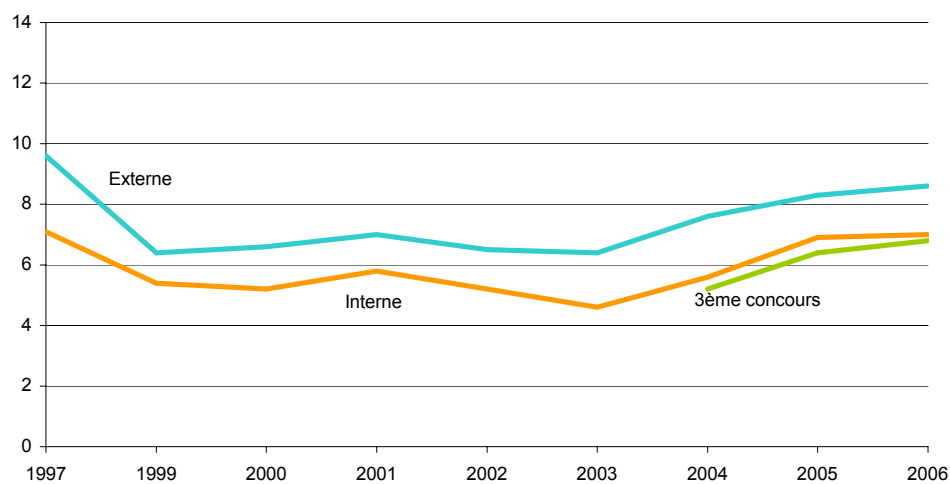
2.2.4 Recrutement niveau attaché

Graphique 2.2-6 : Évolution de la sélectivité (présents/admis) aux concours des Ira



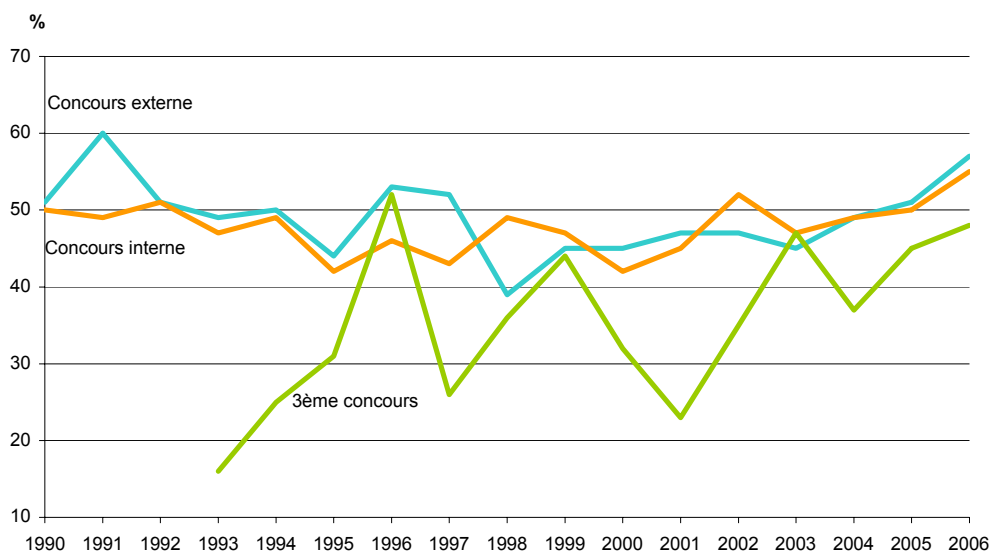
DGAFP, bureau des politiques de recrutement et de formation.

Graphique 2.2-7 : Évolution de la sélectivité (présents/admis) aux concours des attachés territoriaux



DGAFP, bureau des politiques de recrutement et de formation.

Graphique 2.2-8 : Évolution du pourcentage de femmes admises aux concours des instituts régionaux d'administration



DGAFF, bureau des politiques de recrutement et de formation.

T 2.2-38 : Concours des instituts régionaux d'administration : part des femmes dans les candidats admis

Années	Concours externe		Concours interne		Troisième concours (1)		Total	
	Candidats admis	% de femmes	Candidats admis	% de femmes	Candidats admis	% de femmes	Candidats admis	% de femmes
1990	405	51	267	50			672	51
1991	298	60	273	49			571	55
1992	311	51	311	51			622	51
1993	239	49	238	47	25	16	502	47
1994	250	50	126	49	20	25	396	48
1995	311	44	166	42	26	31	503	43
1996	277	53	149	46	23	52	449	50
1997	332	52	177	43	27	26	536	51
1998	361	39	195	49	30	36	586	42
1999	331	45	176	47	27	44	534	45
2000	345	45	184	42	28	32	557	44
2001	371	47	198	45	30	23	599	45
2002	360	47	215	52	40	35	615	48
2003	370	45	205	47	40	47	615	46
2004	345	49	210	49	54	37	609	48
2005	403	51	245	50	60	45	708	50
2006	385	57	255	55	60	48	700	55

DGAFF, bureau des politiques de recrutement et de formation.

(1) Concours organisé pour la première fois en 1993.

2.2 Thème - Voies de recrutement

2.2.4 Recrutement niveau attaché

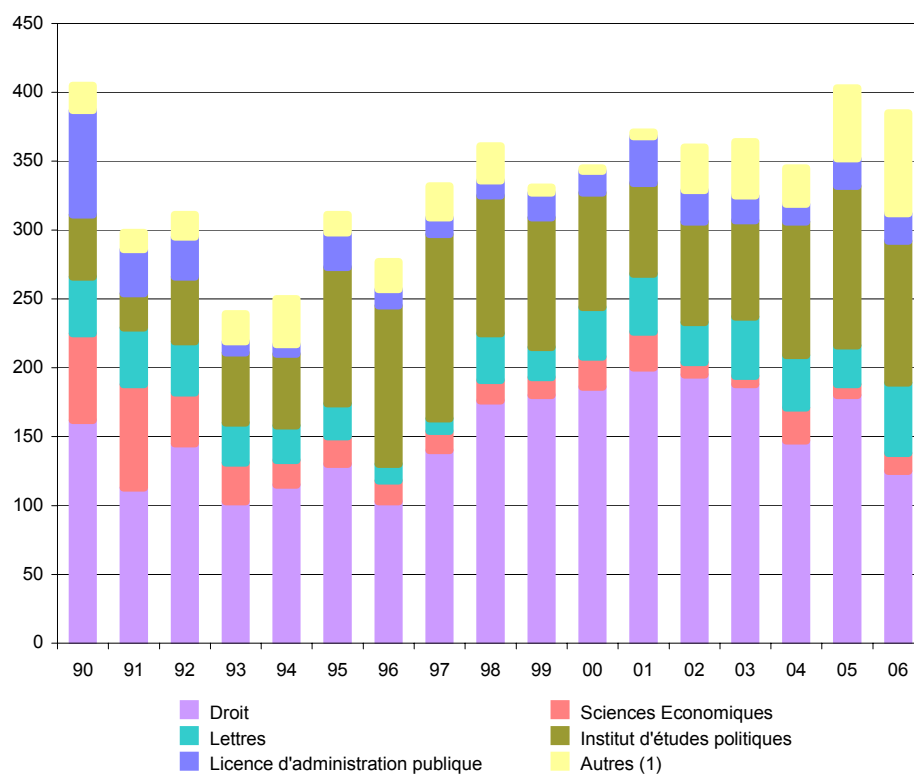
T 2.2-39 : Concours externes des instituts régionaux d'administration : taux de réussite selon le type de diplôme des candidats admis au titre de la session 2006

Diplômes	Inscrits	Présents	Admis	Liste complé- mentaire	Taux de réussite en % (2)
Droit	2 856	1 414	125	91	8,8
dont DESS - DEA – Master - Doctorat	1 475	733	88	62	12,0
Maîtrise	1 071	533	34	24	6,4
Licence	310	148	3	5	2,0
Sciences économiques ou administration économique et sociale	711	356	13	11	3,7
dont DESS - DEA – Master - Doctorat	178	80	4	4	5,0
Maîtrise	328	169	6	7	3,6
Licence	205	107	3	0	2,8
Lettres et sciences humaines	1 058	543	51	20	9,4
dont DESS - DEA – Master - Doctorat	388	197	28	10	14,2
Maîtrise	370	201	18	7	9,0
Licence	300	145	5	3	3,4
Sciences	159	53	6	2	11,3
dont DESS - DEA – Master - Doctorat	100	39	6	1	15,4
Maîtrise	28	6	0	0	0,0
Licence	31	8	0	1	0,0
Professionnel et technique	1 089	529	44	28	8,3
dont DESS - DEA – Master - Doctorat	472	244	25	16	10,2
Maîtrise	355	178	16	12	9,0
Licence	262	107	3	0	2,8
Institut d'études politiques	352	213	103	23	48,4
Administration publique	479	275	20	14	7,3
dont Maîtrise	156	89	7	4	7,9
Licence	323	186	13	10	7,0
Divers (1)	436	194	23	4	11,9
dont Ingénieur	29	10	0	0	0,0
DECF - DESCF	20	5	0	0	0,0
Autres	387	179	23	4	12,8
Total	7 140	3 577	385	193	10,8

DGAFP, bureau des politiques de recrutement et de formation.

- (1) Comprend également les personnes ne possédant pas l'un des diplômes requis mais qui ont été autorisées à concourir, en fonction de leur formation, par la commission statuant à cet effet.
- (2) Candidats admis / candidats présents.

Graphique 2.2-9 : Concours externes des instituts régionaux d'administration : niveau de formation des candidats admis



DGAFP, bureau des politiques de recrutement et de formation.

(1) Comprend des diplômes comme Sciences, Professionnel et technique ; comprend également les personnes ne possédant pas l'un des diplômes requis mais qui ont été autorisées à concourir, en fonction de leur formation, par la commission statuant à cet effet.

2.2 Thème - Voies de recrutement

2.2.4 Recrutement niveau attaché

T 2.2-40 : Concours internes des instituts régionaux d'administration : répartition des candidats admis selon le niveau de formation

Années	Admis	Lauréats titulaires d'un diplôme de l'enseignement secondaire	Lauréats titulaires d'un diplôme de l'enseignement supérieur
1990	267	28%	72%
1991	273	37%	63%
1992	311	34%	66%
1993	238	49%	51%
1994	126	49%	51%
1995	166	39%	61%
1996	149	37%	63%
1997	177	40%	60%
1998	195	41%	59%
1999	176	54%	46%
2000	184	41%	59%
2001	198	37%	63%
2002	215	32%	68%
2003	205	35%	65%
2004	210	30%	70%
2005	245	21%	79%
2006	255	14%	86%

DGAFP, bureau des politiques de recrutement et de formation.

T 2.2-41 : Troisième concours d'accès aux instituts régionaux d'administration : niveau de diplôme des candidats admis

Niveau de diplôme	Nombre d'admis				
	En 2002	En 2003	En 2004	En 2005	En 2006
Enseignement supérieur	36	35	42	57	48
3 ^{ème} cycle	20	18	24	34	26
2 ^{ème} cycle	14	13	17	19	21
1 ^{er} cycle	2	4	1	4	2
Baccalauréat	2	1	1	0	3
Sans diplôme déclaré	2	4	11	0	0
Divers	0	0	0	3	8
Total	40	40	54	60	60

DGAFP, bureau des politiques de recrutement et de formation.

Globalement le nombre de postes offerts au recrutement de personnels administratifs d'encadrement supérieur est stable dans les 3 fonctions publiques.

En 2006, 90 personnes ont été reçues au concours de l'ENA pour 1064 candidats présents.

On constate cependant que depuis 3 années le nombre de postes offerts a diminué de 10 % passant de 100 à 90. Le nombre de présents au concours de 2006 a baissé de 4 % par rapport à 2005. Ceci explique une sélectivité globale légèrement moins forte (de 12,4 à 11,8) : moins forte pour le concours externe et stable pour le concours interne.

Au concours d'administrateur territorial, par contre le nombre de postes offerts est en croissance régulière. En 2004 il passe de 50 à 60 postes. Mais ce concours a attiré moins de candidats en 2005,

ce qui fait baisser la sélectivité (de 11,8 à 10,5) qui reste inférieure à celle de l'Ena.

En 2006, le recrutement des directeurs d'hôpitaux, d'un niveau équivalent aux administrateurs civils et territoriaux, résulte pour 58 postes du concours externe et pour 32 postes du concours interne. Ce chiffre reste stable depuis plusieurs années ainsi que le taux de sélectivité, 1 admis pour 6 présents.

Les postes de directeurs d'établissement sanitaire et social attirent davantage de candidats. En 2006 ils étaient 100 candidats supplémentaires à se présenter (668) pour un nombre de postes équivalent à 2005 (100).

De même, le nombre de candidats aux postes de directeur de l'hospitalisation et de l'organisation des soins a progressé, d'où un taux de sélectivité qui retrouve celui constaté en 2004.

Définitions et méthodes

Les administrateurs territoriaux sont des cadres supérieurs de l'administration appelés à occuper des postes de direction des collectivités locales et des établissements publics locaux. Ils peuvent notamment être détachés sur des fonctions de directeur général des services de grandes villes, de départements ou de régions.

Aux termes de l'article 1^{er} de l'arrêté du 7 avril 1992, le concours est ouvert aux candidats titulaires d'un des diplômes ou certificats exigés au concours externe d'entrée à l'École nationale d'administration.

Les directeurs d'hôpitaux publics exercent leurs fonctions dans des établissements publics de santé de plus de 150 lits, de taille et de nature diverses.

Aux termes de l'article 1^{er} de l'arrêté du 7 avril 1992, le concours externe est ouvert aux candidats âgés de 40 ans au

plus au 1^{er} janvier de l'année du concours, titulaires de l'un des diplômes exigés pour l'admission au concours externe de l'Ena.

Les directeurs d'établissements sanitaires et sociaux exercent leurs fonctions dans les établissements publics de santé et dans les établissements d'hébergement pour personnes âgées comptant au plus 250 lits.

Aux termes de l'article 1^{er} de l'arrêté du 7 avril 1992, le concours externe est ouvert aux candidats âgés de 45 ans au plus au 1^{er} janvier de l'année du concours et titulaires d'un des diplômes exigés pour l'admission au concours externe d'entrée à l'Ena.

Les directeurs des établissements sociaux médico-sociaux exercent leurs fonctions dans les maisons de la petite enfance.

Pour plus d'informations

- ☞ « Les parcours professionnels dans les trois fonctions publiques », S. Idmachie et M. Rey, Vue d'ensemble n°3 de ce rapport, Faits et chiffres 2006-2007.
- ☞ « Moderniser l'État : l'encadrement supérieur », rapport au ministre de la Fonction publique, de la Réforme de l'État et de l'Aménagement du territoire présenté par la Commission sur la réforme de l'Ena et la formation des cadres supérieurs des fonctions publiques présidée par Yves-Thibault de Silguy – avril 2004.
- ☞ « Le statut de l'Ena », rapport de Bernard Stirn, Edouard Crepey, novembre 2004.
- ☞ « La diversification des modes de recrutement de la haute fonction publique et l'ouverture de l'accès aux fonctions d'encadrement supérieur de l'État », rapport de Marcel Pochard, Secrétariat général du gouvernement, mai 2007.
- ☞ « Les flux de personnels dans les trois fonctions publiques », Vue d'ensemble n°2 de ce rapport, N. Bounakhla, C. Gonzalez-Demichel et S. Idmachie, Faits et chiffres 2006-2007.

2.2 Thème - Voies de recrutement

2.2.5 Recrutement niveau administrateur

T 2.2-42 : Évolution du nombre de présents, d'admis et sélectivité du concours d'entrée à l'Ena depuis 1998

		Externe	Interne	3 ^{ème} concours	Total
1998	Présents	577	237	86	900
	Reçus	55	41	9	105
	Sélectivité	10,5	5,8	9,6	8,6
1999	Présents	494	253	112	859
	Reçus	55	44	11	110
	Sélectivité	9,9	5,8	10,2	7,8
2000	Présents	549	295	112	956
	Reçus	60	48	12	120
	Sélectivité	9,2	6,2	9,3	8,0
2001	Présents	614	303	115	1 032
	Reçus	60	44	14	118
	Sélectivité	10,2	6,9	8,2	8,8
2002	Présents	608	307	93	1 008
	Reçus	58	47	11	116
	Sélectivité	10,5	6,5	8,5	8,7
2003	Présents	741	334	87	1 162
	Reçus	50	41	9	100
	Sélectivité	14,8	8,1	9,7	11,6
2004	Présents	698	346	95	1 139
	Reçus	45	37	9	91
	Sélectivité	15,5	9,4	10,6	12,5
2005	Présents	655	372	89	1 116
	Reçus	45	36	9	90
	Sélectivité	14,6	10,3	9,9	12,4
2006	Présents	630	355	79	1 064
	Reçus	45	36	9	90
	Sélectivité	14,0	9,9	8,8	11,8

DGAFP, bureau des personnels de conception et d'encadrement.

Source : Ena.

T 2.2-43 : Administrateur territorial : évolution du nombre de présents, d'admis et taux de sélectivité au concours d'entrée à l'Inet depuis 1998

	Postes offerts	Inscrits	Présents	Admis	Sélectivité
1998-1 Externe	10	967	280	10	28,0
Interne	10	255	153	10	15,3
Total	20	1222	433	20	21,7
1998-2 Externe	10	870	192	10	19,2
Interne	10	198	116	10	11,6
Total	20	1068	308	20	15,4
1999 Externe	15	856	184	14	13,1
Interne	15	354	205	16	12,8
Total	30	1210	389	30	13,0
2000 Externe	20	836	186	20	9,3
Interne	20	365	220	20	11,0
Total	40	1201	406	40	10,2
2001 Externe	25	747	180	24	7,5
Interne	25	337	190	25	7,6
Total	50	1084	370	49	7,6
2002 Externe	25	1108	339	25	13,6
Interne	25	388	236	25	9,4
Total	50	1496	575	50	11,5
2003 Externe	23	1299	389	23	16,9
Interne	22	366	210	22	9,6
3 ^{ème} concours	5	54	35	5	7,0
Total	50	1719	634	50	12,7
2004 Externe	27	1 846	392	27	14,5
Interne	27	536	236	27	8,7
3 ^{ème} concours	6	103	53	6	8,8
Total	60	2 485	681	60	11,3
2005 Externe	27	1 133	373	27	13,8
Interne	27	452	278	27	10,2
3 ^{ème} concours	6	102	58	6	9,6
Total	60	1 687	709	60	11,8
2006 Externe	27	1 360	325	27	12,0
Interne	27	494	259	27	9,6
3 ^{ème} concours	6	102	46	6	7,5
Total	60	1 956	630	60	10,5

Source : Observatoire de l'emploi public territorial, CNFPT.

2.2 Thème - Voies de recrutement

2.2.5 Recrutement niveau administrateur

T 2.2-44 : Directeur d'hôpital : évolution du nombre de présents, d'admis et taux de sélectivité du concours de directeur d'hôpital depuis 1998

		Postes offerts	Inscrits	Présents	Admis	Sélectivité
1998	Externe	38	1463	606	38	16,0
	Interne	22	236	144	22	6,6
	Total	60	1699	750	60	12,5
1999	Externe	45	1094	438	45	9,7
	Interne	25	222	129	25	5,2
	Total	70	1316	567	70	8,1
2000	Externe	52	991	404	52	7,8
	Interne	28	187	112	28	4,0
	Total	80	1178	516	80	6,5
2001	Externe	52	824	383	52	7,4
	Interne	28	188	112	28	4,0
	Total	80	1012	495	80	6,2
2002	Externe	52	706	366	52	7,0
	Interne	28	175	126	28	4,5
	Total	80	881	492	80	6,2
2003	Externe	58	774	370	60	6,2
	Interne	32	190	127	30	4,2
	Total	90	964	497	90	5,5
2004	Externe	58	889	439	58	7,6
	Interne	32	219	144	32	4,5
	Total	90	1 108	583	90	6,5
2005	Externe	58	1 021	470	58	8,3
	Interne	32	228	128	32	4,0
	Total	90	1 249	598	90	6,7
2006	Externe	58	1 039	463	58	8,0
	Interne	32	254	128	32	4,0
	Total	90	1 293	591	90	6,6

Source : Direction de l'hospitalisation et de l'organisation des soins (DHOS).

T 2.2-45 : Direction d'établissement sanitaire et social : évolution du nombre de présents, d'admis et taux de sélectivité au concours de directeur d'établissement sanitaire et social depuis 1998

		Postes offerts	Inscrits	Présents	Admis	Sélectivité
1998	Externe	15	452	301	15	20,1
	Interne	15	157	122	15	8,1
	Total	30	609	423	30	14,1
1999	Externe	20	548	280	20	14,0
	Interne	20	158	122	20	6,1
	Total	40	706	402	40	10,1
2000	Externe	20	465	233	22	10,6
	Interne	20	152	118	18	6,6
	Total	40	617	351	40	8,8
2001	Externe	20	442	166	22	7,6
	Interne	20	160	110	18	6,1
	Total	40	602	276	40	6,9
2002	Externe	25	477	269	25	10,8
	Interne	25	172	133	25	5,3
	Total	50	649	402	50	8,0
2003	Externe	25	436	276	25	11,0
	Interne	25	154	112	25	4,5
	Total	50	590	388	50	7,8
2004	Externe	50	669	372	66	5,6
	Interne	50	185	128	34	3,8
	Total	100	854	500	100	5,0
2005	Externe	50	773	423	61	6,9
	Interne	50	223	145	39	3,7
	Total	100	996	568	100	5,7
2006	Externe	50	876	479	50	9,6
	Interne	50	264	189	50	3,8
	Total	100	1 140	668	100	6,7

Source : Direction de l'hospitalisation et de l'organisation des soins (DHOS).

2.2 Thème - Voies de recrutement

2.2.5 Recrutement niveau administrateur

T 2.2-46 : Direction de l'hospitalisation et de l'organisation des soins : évolution du nombre de présents, d'admis et taux de sélectivité au concours de directeur depuis 2001

		Postes offerts	Inscrits	Présents	Admis	Sélectivité
2001	Externe	10	161	65	13	5,0
	Interne	10	76	46	7	6,6
	Total	20	237	111	20	5,6
2002	Externe	15	230	106	17	6,3
	Interne	15	108	74	13	5,7
	Total	30	338	180	30	6,0
2003	Externe	20	362	193	22	8,8
	Interne	20	121	72	18	4,0
	Total	40	483	265	40	6,7
2004	Externe	25	524	252	25	10,1
	Interne	25	141	101	25	4,0
	Total	50	665	353	60	7,0
2005	Externe	25	577	259	32	8,1
	Interne	25	130	81	18	4,5
	Total	50	707	340	50	6,8
2006	Externe	25	682	263	25	10,5
	Interne	25	169	94	25	3,8
	Total	50	851	357	50	7,1

Source : Direction de l'hospitalisation et de l'organisation des soins (DHOS).

T 2.2-47 : Les candidats admis aux concours d'entrée à l'École nationale d'administration : part des femmes, âge moyen

	Concours externe			Concours interne			Troisième concours			Total des admis
	Admis	% de femmes	Âge moyen	Admis	% de femmes	Âge moyen	Admis	% de femmes	Âge moyen	
1991	45	16	22	45	31	30	10	10	35	100
1992	48	19	22	48	25	31	10	30	37	106
1993	49	24	22	49	24	33	8	50	35	106
1994	49	20	23	46	30	33	9	44	35	104
1995	47	25	23	47	25	34	10	10	36	104
1996	51	20	23	40	27	35	9	33	40	100
1997	51	25	24	41	34	34	9	33	36	101
1998	55	21	24	41	34	35	9	33	36	105
1999	55	24	24	44	32	35	11	9	36	110
2000	60	25	24	48	17	34	12	17	37	120
2001	60	33	24	44	39	34	14	43	38	118
2002	58	36	24	47	30	34	11	54	38	116
2003	50	26	24	41	32	34	9	22	37	100
2004	45	22	23	37	29	32	9	0	36	91
2005	45	44	23	36	47	33	9	33	37	90
2006	45	24	24	36	30	33	9	33	37	90

DGAFP, bureau des personnels d'encadrement.

Source : Ena.

T 2.2-48 : Origine socioprofessionnelle des élèves de l'École nationale d'administration - Promotion Simone Weil 2004/2006

Catégorie socioprofessionnelle du père ou de la mère	Concours externe		Concours interne		Troisième concours		Total	
	Nombre	%	Nombre	%	Nombre	%	Nombre	%
Ouvriers	0	0	0	0	0	0	0	0
Employés	0	0	3	7	0	0	3	3
Agriculteurs exploitants	4	8	4	10	0	0	8	8
Chefs de PME	1	2	2	5	1	11	4	4
Cadres moyens	10	20	10	24	1	11	21	20
- dont fonctionnaires	7	14	9	21	1	11	17	16
Cadres supérieurs et assimilés	35	68	22	52	7	78	64	63
- dont chefs de grandes entreprises	1	1	0	0	0	0	1	1
- dont professions libérales	18	36	9	21	3	33	30	29
- dont fonctionnaires	9	18	7	17	2	22	18	18
- dont cadres entreprises privées et publiques	1	1	1	2	1	11	3	3
- non communiqué	6	12	5	12	1	11	12	12
Profession non répertoriée	1	2	1	2	0	0	2	2
Total	51	100	42	100	9	100	102	100

DGAFP, bureau des personnels d'encadrement.

Source : Ena.

2.2 Thème - Voies de recrutement

2.2.5 Recrutement niveau administrateur

T 2.2-49 : Origine géographique des élèves reçus aux concours d'entrée à l'École nationale d'administration en 2006

Régions	Concours externe		Concours interne		Troisième concours	
	Région de naissance	Région de résidence	Région de naissance	Région de résidence	Région de naissance	Région de résidence
Île-de-France	22	40	15	28	3	5
France (hors Île-de-France)	23	5	21	8	6	4
Étranger	0	0	0	0	0	0
Total	45	45	36	36	9	9

DGAFP, bureau des personnels d'encadrement.

Source : Ena.

T 2.2-50 : Diplômes des élèves reçus au concours d'entrée de l'Ena 2006

	Externe	Interne	3 ^{ème} concours	Total
Bac et autres (Ira, dispenses, ...)	0	2	0	2
1er cycle (Deug, DUT, BTS)	0	0	0	0
2e cycle (licence, maîtrise, ...)	0	1	1	2
3e cycle (DEA, DES, doctorat)	1	8	5	14
Agrégation	1	11	0	12
Grandes écoles	2	3	3	8
Institut d'études politiques	41	11	0	52
Total	45	36	9	90

DGAFP, bureau des personnels d'encadrement.

Source : Ena.

2.3 Égalité professionnelle

Encadrement supérieur des trois fonctions publiques 2.3.1

Fin 2005, les femmes représentent 59% des emplois des trois fonctions publiques, mais seulement 15% des 7 368 emplois supérieurs. Dans tous les secteurs, la proportion de femmes, importante parmi les agents, est plus faible dans les emplois dirigeants.

La fonction publique civile de l'État comprend 57 % de femmes fin 2005, 56 % en catégorie A. Celles-ci représentent 15% des emplois dirigeants fin 2005 : 11% dans les emplois à la décision du Gouvernement (561 emplois concernés), 17 % dans les autres emplois supérieurs (3 095) et 15 % dans les emplois de direction de juridictions (534).

Au-delà des emplois de pouvoir de la fonction publique de l'État, les emplois de commandement militaire et les emplois de direction de l'enseignement supérieur et de la recherche ont fait l'objet d'une investigation auprès des administrations compétentes.

La loi de programmation militaire de 1997 à 2002 a rebâti le cadre des armées et l'a ouvert davantage aux femmes. Fin 2005, on recense 14 % de femmes parmi les militaires, mais seulement 9 % parmi les officiers. Cependant, elles ne sont que quatre à être parvenues aux postes de commandement militaire (671 postes fin 2005).

En 2004 les femmes représentent près du tiers (32 %) des corps d'enseignants-chercheurs de l'enseignement supérieur et des chercheurs de la recherche publique. Cependant, des disparités existaient selon le rang hiérarchique : 17 % des professeurs d'université sont des femmes et 22 % des directeurs de recherche. Les présidents d'université, élus par leurs collègues universitaires, comprennent 13 % de femmes. Celles-ci sont également moins nombreuses dans les autres emplois, pourvus par les autorités politiques et administratives : 1 % des directeurs d'établissement

d'enseignement supérieur sous tutelle de l'éducation, 5 % pour ceux sous d'autres tutelles ministérielles. Sur 21 directions d'établissement public de recherche, trois sont pourvues par des femmes, soit 14 %.

En 2005, la fonction publique territoriale comprend une majorité de femmes (61 %) et un nombre important de femmes dans les corps de catégorie A qui pouvaient aux emplois de direction (56 %). Les femmes ne représentent que 16 % des emplois de direction de la fonction publique territoriale les plus élevés dans les collectivités territoriales les plus importantes. Il s'agit des emplois de directeur général des communes de plus de 40 000 habitants, des personnes morales d'importance équivalente, des régions et des départements. Ces emplois comprennent les directeurs généraux de services (DGS), les directeurs généraux adjoints (DGA), les directeurs généraux de services techniques (DGST). Fin 2005, les femmes constituent 14 % des directeurs généraux des conseils régionaux et départementaux, 18% de ceux des communes de plus de 40 000 habitants, 16 % pour les structures intercommunales. Leur part est un peu plus importante dans les établissements publics : 26 %.

Dans la fonction publique hospitalière, les femmes représentent 88 % des personnels de la filière administrative, mais seulement 38 % du corps des directeurs d'hôpitaux parmi lesquels sont choisis les chefs d'établissement hospitalier. Globalement, elles n'occupent que 18 % de ces emplois avec une proportion décroissante en fonction de la taille de l'hôpital. On compte 28 % de femmes parmi les chefs d'établissement de classe normale, 18 % parmi les chefs d'établissement hors classe. Les emplois fonctionnels de plus haut niveau n'en comprennent que 9 %.

Définitions et méthodes

A la demande du Comité de pilotage, pour l'égal accès des femmes et des hommes aux emplois supérieurs des fonctions publiques, l'enquête sur les emplois de direction jusque là limitée aux services civils de l'État, a été étendue à partir de 2003 aux militaires, aux établissements publics d'enseignement supérieur et de recherche et aux fonctions publiques territoriale et hospitalière.

Les éléments donnés sur les emplois supérieurs sont arrêtés au 31/12/2005, sauf pour les emplois de l'enseignement supérieur et de la recherche qui portent sur le 31/12/2004. Les données sur la composante médicale de la haute fonction publique hospitalière ne sont pas encore constituées.

Pour plus d'informations

- ☞ « L'emploi public sous l'angle de la diversité » coordonné par C. Zaidman, Vue d'ensemble n°4 de ce rapport, Faits et chiffres 206-2007.
- ☞ « Peu de femmes dans les emplois dirigeants des trois fonctions publiques en 2003 », Point Stat n°8-2005, septembre 2005.
- ☞ « Femmes et Hommes, Regards sur la Parité », Insee, édition 2005.
- ☞ « Vouloir l'égalité » Troisième rapport du Comité de pilotage pour l'égal accès des femmes et des hommes aux emplois supérieurs des fonctions publiques, Documentation française, octobre 2005.

2.3 Thème - Égalité professionnelle

2.3.1 Encadrement supérieur des trois fonctions publiques

T 2.3-1 : Les femmes dans les emplois de direction des trois fonctions publiques au 31-12-2005

Emplois de direction	Femmes	Total	Proportion de femmes en %
Emplois à la décision du Gouvernement			
Directeurs d'administration centrale et assimilés	28	215	13
Chefs titulaires de mission ayant rang d'ambassadeur	17	182	9
Préfets	9	123	7
Recteurs	5	35	14
Sous-total	59	555	11
Autres emplois des administrations de l'État			
Chefs de service, directeurs-adjoints, sous-directeurs	221	805	27
Chefs de services d'inspection générale	3	24	13
Trésoriers-payeurs généraux	10	110	9
Chefs de services déconcentrés	297	2 156	14
Sous-total	531	3 095	17
Emplois de direction de juridictions			
Dirigeants des juridictions nationales	2	34	6
Dirigeants des juridictions judiciaires territoriales	72	435	17
Présidents de TA et CAA	5	39	13
Présidents de chambres régionales des comptes	3	26	12
Sous-total	82	534	15
Emplois de direction militaires			
Emplois de responsabilité supérieure du décret du 25 juillet 2006	1	265	0
Emplois de niveau NR6-NR7	3	406	1
Sous-total	4	671	1
Emplois de direction de l'enseignement supérieur et de la recherche (1)			
Présidents d'université (élus par les universitaires)	12	94	13
Directeurs d'établissement d'enseignement supérieur sous tutelle de l'Éducation	9	71	13
Directeurs d'établissement d'enseignement supérieur sous tutelle des autres ministères	7	118	6
Directeurs des établissements publics de recherche	3	21	14
Sous-total	19	210	9
Emplois de direction de la fonction publique territoriale			
DGS et DGA des conseils régionaux et généraux	76	546	14
DGS, DGA, DGST des villes de plus de 40 000 habitants	63	356	18
DGS, DGA, DGST des structures intercommunales	74	463	16
DGS, DGA, DGST des établissements publics nationaux	30	114	26
Sous-total	243	1 479	16
Emplois de direction de la fonction publique hospitalière			
Emplois fonctionnels	17	189	9
Chefs d'établissement hors classe	83	471	18
Chefs d'établissement de classe normale	45	158	28
Sous-total	145	818	18
L'ensemble des fonctions publiques			
Total	1 083	7 362	15

DGAFF, bureau des statistiques, des études et de l'évaluation.
Source : enquête auprès des directions de personnel.

(1) Chiffres au 31-12-2004.

Encadrement supérieur de la fonction publique de l'État 2.3.2

La féminisation de l'encadrement supérieur dans la fonction publique de l'État a encore progressé en 2005 : 16 % fin 2005, 15 % fin 2004, 14 % fin 2003. Mais cette hausse est contrastée. Leur part est quasiment stable dans les emplois à la décision du Gouvernement : 12 % en 2003, 10 % en 2004 et 11 % en 2005. Le léger regain entre 2004 et 2005, ne permet pas de retrouver le niveau de 2003. Le pourcentage de femmes augmente lentement, mais de manière continue parmi les autres emplois supérieurs des administrations : de 13 % fin 2002 à 17 % en 2005. Elle augmente aussi parmi les directions de juridiction de 15 % en 2003, à 17 % en 2005.

Dans les emplois à la décision du Gouvernement, la proportion des femmes parmi les directeurs d'administration centrale est de 13 % en 2005, en légère hausse relativement à 2004, mais ne retrouve pas le niveau de 2003.

La situation des femmes s'est dégradée parmi les ambassadeurs (9 % en 2005 contre 12 % en 2003), et parmi les recteurs (14 % en 2005 contre 23 % auparavant). Elle est en faible hausse parmi les préfets (de 5 % en 2004 à 7 % en 2005). Pour les ambassadeurs et préfets, les viviers comprennent peu de femmes car ces carrières les attirent peu à la sortie de l'ENA, du fait de la forte contrainte de mobilité qui y est associée.

La présence des femmes a légèrement progressé dans la quasi-totalité des autres emplois d'encadrement supérieur. Elles restent toutefois moins nombreuses parmi les chefs de services déconcentrés que parmi les responsables

d'administration centrale : sous-directeurs, directeurs adjoints, chefs de service.

Parmi les 805 emplois de sous-directeurs, directeurs adjoints et chefs de service, un mouvement de rattrapage des emplois au sein des viviers est en œuvre depuis plusieurs années. En 2005, la part des femmes dans les emplois augmente légèrement de 26 % à 27 %. Elle se rapproche de la part dans le vivier tel qu'elle avait été quantifiée fin 2003 (33 %).

Pour les 2 156 emplois de chefs de services déconcentrés, la part des femmes augmente très lentement, de 11 % en 2003 à 14 %, en 2005, mais reste très inférieure à leur présence dans le vivier calculée fin 2003 (24 %). L'accès aux directions déconcentrées est conditionné à la mobilité géographique, plus difficile à réaliser pour les femmes.

La part des femmes est faible et stable parmi les trésoriers-payeurs-généralistes, autour de une pour onze.

La part des femmes progresse parmi les dirigeants de juridictions, surtout dans les juridictions judiciaires territoriales. Elles comptent 72 femmes sur 435, soit 17 % en 2005, contre 14 % en 2004.

En revanche, dans les juridictions nationales, le nombre de femmes, déjà très faible, diminue encore (4 en 2004, 2 en 2005).

La situation des femmes est stable parmi les juridictions administratives et les juridictions financières territoriales.

Définitions et méthodes

Les emplois de direction sont les emplois correspondant aux plus hautes responsabilités des administrations et des juridictions.

L'accès à ces emplois est conditionné à l'appartenance à des viviers de nominations issus des potentiels promouvables, mais ces agrégats en cours de calcul, feront l'objet d'une publication ultérieure.

Les viviers de nomination sont composés des fonctionnaires qui réunissent les conditions d'ancienneté et de grades requises dans les corps ayant vocation à l'accès aux emplois

supérieurs. Ces conditions sont déterminées par les textes réglementaires organisant l'accès à ces emplois.

Il convient de noter que certains emplois peuvent être pourvus, dans une certaine proportion par des personnes extérieures aux viviers ; aucune statistique ne peut être établie sur ces personnes.

Les potentiels promouvables sont constitués par les corps ayant vocation à accéder aux emplois supérieurs. Leur définition est donc purement statutaire. Une partie des agents de ces corps ne réunit pas encore les conditions (d'âge, de grade, d'expérience) pour être nommés aux emplois supérieurs et ne font donc pas partie du vivier.

Pour plus d'informations

- ☞ « L'emploi public sous l'angle de la diversité » coordonné par C. Zaidman, Vue d'ensemble n°4 de ce rapport, Faits et chiffres 206-2007.
- ☞ « Les femmes et les métiers vingt ans d'évolution contrastée » ; M. Méron, M. Okba, X. Viney. Données sociales, la société française, édition 2006.
- ☞ « Femmes et hommes, Regards sur la parité », Insee, édition 2005.

2.3 Thème - Égalité professionnelle

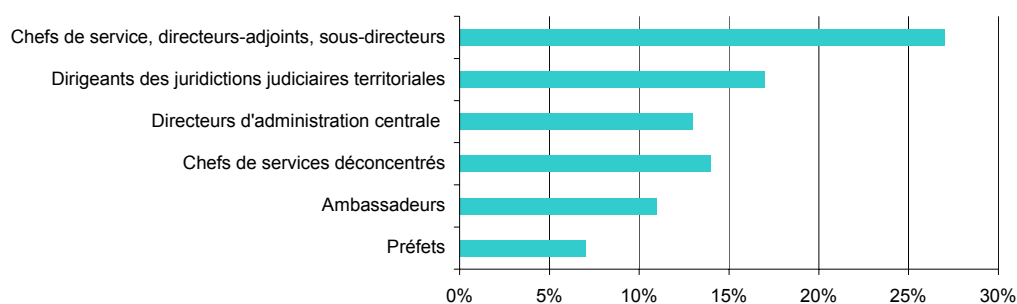
2.3.2 Encadrement supérieur de la fonction publique de l'État

T 2.3-2: Les femmes dans les emplois de direction de services administratifs, d'inspections générales et de juridictions de l'État en 2003, 2004 et 2005

Emplois de direction et d'inspection générale	Effectif au 31.12.2003			Effectif au 31.12.2004			Effectif au 31.12.2005		
	Fem-mes	Total	% fem-mes	Fem-mes	Total	% fem-mes	Fem-mes	Total	% fem-mes
Emplois laissés à la décision du Gouvernement									
Directeurs d'administration centrale et assimilés	26	185	14	24	208	12	28	215	13
Chefs titulaires de mission ayant rang d'ambassadeur	21	179	12	19	180	11	17	182	9
Préfets	6	119	5	7	128	5	9	123	7
Recteurs	7	31	23	7	31	23	5	35	14
Sous total	60	514	12	57	547	10	59	555	11
Autres emplois des administrations									
Chefs de service, directeurs-adjoints, sous-directeurs	192	795	24	206	792	26	221	805	27
Chefs de services d'inspection générale	2	21	10	4	23	17	3	24	13
Trésoriers payeurs généraux	9	109	8	10	110	9	10	110	9
Chefs de services déconcentrés	231	2 062	11	255	2 101	12	297	2 156	14
Sous total	434	2 987	15	475	3 026	16	531	3 095	17
Emplois de direction de juridictions									
Dirigeants des juridictions nationales	3	34	9	4	32	13	2	34	6
Dirigeants des juridictions judiciaires territoriales	60	427	14	62	431	14	72	435	17
Présidents de TA et CAA	5	39	13	6	40	15	5	39	13
Présidents de chambres régionales des comptes	3	27	11	3	27	11	3	26	12
Sous total	71	527	13	75	530	14	82	534	15
Total des emplois centraux	223	1 035	22	238	1 055	23	254	1 078	24
Total des emplois déconcentrés	342	2 993	11	369	3 048	12	418	3 106	13
Total	565	4 028	14	607	4 103	15	672	4 184	16

DGAFP, bureau des statistiques, des études et de l'évaluation.
Source : enquêtes auprès des directions de personnel.

Graphique 2.3-1 : Les femmes dans les principaux emplois de direction au 31-12-2005



DGAFP, bureau des statistiques, des études et de l'évaluation.
Source : enquête auprès des directions de personnel.

Encadrement supérieur de la fonction publique de l'État 2.3.2

T 2.3-3: Les femmes dans les potentiels, les viviers, les nominations

Emplois de direction et d'inspection générale	Potentiels promouvables 31.12.2003			Viviers de nomination 31.12.2003			Nominations en 2004		
	Femmes	Total	% fem- mes	Femmes	Total	% fem- mes	Femmes	Total	% fem- mes
Emplois laissés à la décision du Gouvernement									
Directeurs d'administration centrale et assimilés	23 766	60 431	39	507	2 093	24	6	52	12
Chefs titulaires de mission ayant rang d'ambassadeur	174	1 049	17	54	463	12	7	52	13
Préfets	99	642	15	23	231	10	1	28	4
Recteurs	2 672	14 839	18	2 672	14 839	18	1	7	14
Sous total (1)	26 438	75 270	35	3 256	17 626	18	15	139	11
Autres emplois des administrations									
Chefs de service, directeurs-adjoints, sous-directeurs	22 700	56 063	40	4 431	13 256	33	55	202	27
Chefs de services d'inspection générale	287	1 593	18	182	1 228	15	1	5	20
Trésoriers payeurs généraux	4 058	9 444	43	833	3 035	27	2	11	18
Chefs de services déconcentrés	19 197	51 947	37	3 634	15 293	24	54	372	15
Sous total (1)	28 771	72 846	39	7 487	25 691	29	112	590	19
Emplois de direction de juridictions									
Dirigeants des juridictions nationales	4 259	8 493	50	187	992	19	0	2	0
Dirigeants des juridictions judiciaires territoriales	4 129	7 829	53	2 187	4 780	46	17	88	19
Présidents de TA et CAA	350	1 154	30	42	201	21	1	9	11
Présidents de chambres régionales des comptes	91	682	13	65	402	16	0	2	0
Sous total (1)	4 570	9 665	47	2 294	5 383	43	18	101	18
Total des emplois centraux (1)	22 977	57 417	40	4 644	14 114	33	62	261	24
Total des emplois déconcentrés (1)	31 013	86 698	36	9 572	39 096	24	83	569	15
Total	31 517	87 968	36	10 240	40 840	25	145	830	17

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

Source : enquêtes auprès des directions de personnel.

(1) Une même personne peut faire partie du vivier ou du potentiel de plusieurs emplois.

2.3 Thème - Égalité professionnelle

2.3.2 Encadrement supérieur de la fonction publique de l'État

T 2.3-4 : Les femmes dans les emplois de direction par ministère au 31-12-2005 (1)

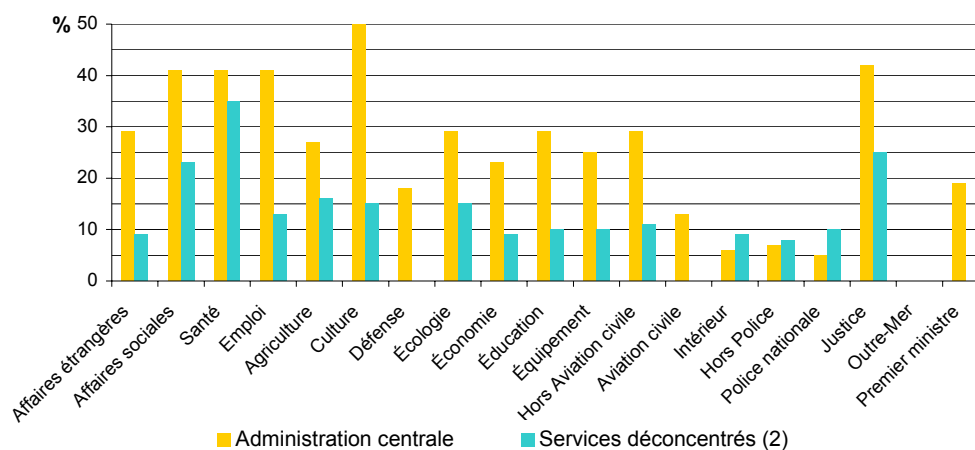
Administrations	Administration centrale			Services déconcentrés (2)			Total général		
	Femmes	Total	% femmes	Femmes	Total	% femmes	Femmes	Total	% femmes
Affaires étrangères	36	126	29	9	95	9	45	221	20
Affaires sociales	43	106	41	55	235	23	98	341	29
Santé	28	69	41	39	111	35	67	180	37
Emploi	15	37	41	16	124	13	31	161	19
Agriculture	17	63	27	32	194	16	49	257	19
Culture	12	24	50	19	125	15	31	149	21
Défense	10	56	18	0	18	0	10	74	14
Écologie	5	17	29	4	26	15	9	43	21
Économie	39	166	23	37	412	9	76	578	13
Éducation	22	76	29	23	221	10	45	297	15
Équipement	32	125	26	20	198	10	52	323	16
Hors Aviation civile	28	94	30	20	177	11	48	271	18
Aviation civile	4	31	13	0	21	0	4	52	8
Intérieur	10	162	6	35	375	9	45	537	8
Hors Police	5	69	7	10	123	8	15	192	8
Police nationale	5	93	5	25	252	10	30	345	9
Justice	13	40	33	63	257	25	76	297	26
Outre-Mer	0	6	0	0	0	0	0	6	0
Premier ministre	10	53	19	0	0	0	10	53	19
Tous ministères	249	1 020	24	297	2 156	14	546	3 176	17

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

Source : enquête auprès des directions de personnel.

- (1) Non compris les dirigeants de juridictions ni d'inspections générales.
 (2) Non compris les préfets, recteurs, ambassadeurs et TPG.

Graphique 2.3-2 : Les femmes dans les emplois de direction par ministère au 31-12-2005 (1)



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

Source : enquête auprès des directions de personnel.

- (1) Non compris les dirigeants de juridictions ni d'inspections générales.
 (2) Non compris les préfets, recteurs, ambassadeurs et TPG.

Encadrement supérieur de la fonction publique de l'État 2.3.2

T 2.3-5 : Les femmes dans les emplois de direction d'administration centrale selon les ministères au 31-12-2005

Ministères	Directeur			Chef de service, directeur adjoint et sous-directeur		
	Femmes	Total	%	Femmes	Total	%
Affaires étrangères	0	19	0	36	107	34
Affaires sociales	5	21	24	38	85	45
<i>Santé</i>	2	14	14	26	55	47
<i>Emploi</i>	3	7	43	12	30	40
Agriculture	2	9	22	15	54	28
Culture	3	9	33	9	15	60
Défense (1)	2	13	15	8	43	19
Écologie	1	7	14	4	10	40
Économie	2	23	9	37	143	26
Éducation (2)	3	15	20	19	61	31
Équipement	5	31	16	27	94	29
<i>Hors Aviation civile</i>	4	24	17	24	70	34
<i>Aviation civile</i>	1	7	14	3	24	13
Intérieur	1	30	3	9	132	7
<i>Hors Police</i>	0	18	0	5	51	10
<i>Police nationale</i>	1	12	8	4	81	5
Justice	0	6	0	13	34	38
Outre-Mer	0	2	0	0	4	0
Premier ministre et SGDN	4	30	13	6	23	26
Total	28	215	13	221	805	27

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

Source : enquête auprès des directions de personnel.

(1) Défense et anciens combattants. Les militaires ne sont pas comptés.

(2) Éducation nationale, jeunesse et sports.

T 2.3-6 : Les femmes dans les emplois de chefs de services déconcentrés selon les ministères en 2005

Ministères	Effectif au 31.12.2005			Nominations intervenues pendant l'année 2005		
	Femmes	Total	%	Femmes	Total	%
Affaires étrangères	9	95	9	5	37	14
Affaires sociales	55	235	23	21	75	28
<i>Santé</i>	39	111	35	12	29	41
<i>Emploi</i>	16	124	13	9	46	20
Agriculture	32	194	16	8	51	16
Culture	19	125	15	5	16	31
Défense (Anciens combattants) (1)	0	18	0	0	2	0
Écologie	4	26	15	1	7	14
Économie	37	412	9	10	95	11
Éducation	10	97	10	4	32	13
Équipement	20	198	10	1	53	2
<i>Hors Aviation civile</i>	20	177	11	1	47	2
<i>Aviation civile</i>	0	21	0	0	6	0
Intérieur	35	375	9	9	82	11
<i>Hors Police</i>	10	123	8	2	17	12
<i>Police nationale</i>	25	252	10	7	65	11
Jeunesse et Sports	13	124	10	2	16	13
Justice	63	257	25	14	40	35
Total	297	2156	14	80	506	16

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

Source : enquête auprès des directions de personnel.

(1) Défense et anciens combattants. Les militaires ne sont pas comptés.

2.3 Thème - Égalité professionnelle

2.3.2 Encadrement supérieur de la fonction publique de l'État

T 2.3-7 : Les femmes dans les juridictions nationales et les inspections générales au 31-12-2005

	Personnel en activité au 31.12.2005		
	Femmes	Total	%
Juridictions nationales			
Conseil d'État	50	201	25
Cour des Comptes	40	200	20
Cour de Cassation	90	231	39
Total	180	632	28
Ministères-Inspections générales			
Affaires étrangères	3	15	20
Affaires sociales (Igas)	35	99	35
Agriculture (IG de l'agriculture)	4	36	11
Agriculture (Inspection de l'EA) (1)	19	69	28
Culture (IG des affaires culturelles)	3	18	17
Culture (IG de la C. et de l'EA) (2)	39	103	38
Économie et industrie (IG des finances)	15	63	24
Économie, Finances et Industrie (IG de l'Insee)	1	8	13
Économie et industrie (Industrie et commerce)	10	26	38
Économie et industrie (CGEF) (3)	55	253	22
Économie et industrie (CGTI) (4)	6	60	10
Éducation (IG de l'administration de l'EN)	25	99	25
Éducation (IG de l'EN)	36	158	23
Éducation (IG des bibliothèques)	4	9	44
Environnement	3	30	10
Équipement, tourisme	16	62	26
Aviation civile	0	6	0
Intérieur (IG de l'administration)	11	43	26
Intérieur (IG de la Police nationale)	0	8	0
Jeunesse et Sports	2	17	12
Justice (IG des services judiciaires)	16	33	48
Total	303	1 215	25

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

Source : enquête auprès des directions de personnel.

- (1) Inspection de l'enseignement agricole.
- (2) Inspection générale de la création et de l'enseignement artistique (résultats 2004).
- (3) Contrôle général économique et financier.
- (4) Conseil général des technologies de l'information.

La féminisation des jurys des principaux concours a progressé régulièrement depuis 2000. En 5 ans la part des femmes est passée de 33,3 % à 45,9 %. Toutes les administrations ont mis en application le seuil minimal fixé par le décret d'application de la loi du 9 mai 2001, soit un tiers de chacun des deux sexes. En 2005 un effort a été engagé pour les concours de gardiens de la paix (62,5 %) ou de surveillant de l'administration pénitentiaire (35,3 %).

Mais cette règle du tiers n'est pas encore atteinte dans les jurys pour le recrutement de maître ouvrier (25,7 %) ou d'ingénieur des TPE (27,2 % en 2005 après 15,2 % en 2004) malgré un net progrès. Enfin, la part des femmes parmi les jurés recule pour le recrutement des inspecteurs des impôts (de 43,8 % à 37,5 %) et celui des assistantes sociales (de 71,3 % à 58,7 %), tout en se maintenant à un bon niveau.

Définitions et méthodes

La loi n° 2001-397 du 9 mai 2001, titre II, vise à assurer une représentation équilibrée entre les femmes et les hommes au sein des organismes consultatifs et des jurys de concours de la fonction publique de l'État. Le décret d'application n° 2002-766 du 3 mai 2002 précise les modalités de désignation par l'administration, dans la fonction publique de l'État, des membres des jurys et des comités de sélection et de ses représentants au sein des organismes consultatifs. Ils stipulent que leurs membres seront choisis en respectant une proportion minimale de chacun des sexes, qui a été fixée à un tiers par le CSFPE en session du 12 février 2002.

La composition d'un jury de concours est définie par des dispositions à caractère réglementaire. Pour la plupart des concours, les examinateurs doivent être de niveau hiérarchique supérieur à celui du corps ouvert au recrutement. L'autorité compétente, pour la nomination des membres d'un jury, est le ministre dont dépend le corps de fonctionnaires qu'il s'agit de recruter.

L'enquête 2005 a porté sur l'ensemble des recrutements offrant plus de 50 postes (soit 152 concours parmi les 1 700 organisés dans la fonction publique d'État).

Pour plus d'informations

☞ « L'emploi public sous l'angle de la diversité » coordonné par C. Zaidman, Vue d'ensemble n°4 de ce rapport, Faits et chiffres 206-2007.

2.3 Thème - Égalité professionnelle

2.3.3 Parité dans les jurys de concours

T 2.3-8 : La place des femmes dans les jurys (1) par niveau de concours de 2000 à 2005

Niveau de concours	Proportion de femmes parmi les jurés (en %)						Proportion de femmes parmi les présidents (en %)					
	2000	2001	2002	2003	2004	2005	2000	2001	2002	2003	2004	2005
Administrateur	41,3	44,7	45,3	46,3	44,7	44,8	0,0	10,0	35,7	10,0	10,0	11,1
Attaché	29,6	29,2	36,0	40,9	41,8	42,2	11,1	25,0	39,1	27,8	28,6	15,4
Ingénieur	25,7	28,5	37,5	47,1	41,7	45,8	15,3	17,3	20,7	26,4	25,4	24,8
Enseignant	32,9	38,9	36,6	42,6	43,2	46,4	15,0	18,6	17,6	17,0	21,0	20,3
Secrétaire administratif	56,5	43,5	49,7	52,0	52,3	50,3	37,9	25,6	33,3	23,2	34,1	32,4
Technicien	29,6	30,5	33,7	42,2	40,2	44,9	17,1	17,8	23,8	27,2	16,2	26,7
B et C police prison	31,0	34,6	43,6	34,4	30,9	36,1	0,0	0,0	0,0	20,0	28,6	40,0
Adjoint administratif	41,4	37,0	42,0	56,3	53,3	60,9	22,6	19,7	24,3	37,5	28,1	35,1
Ouvrier	26,3	27,1	36,3	31,1	31,3	36,3	25,8	22,2	25,8	20,7	24,1	28,7
Total	33,3	36,1	38,1	43,5	42,4	45,9	20,8	19,6	22,8	24,2	24,4	25,5

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

Source : enquêtes auprès des directions de personnel.

(1) Pour les concours offrant plus de 50 postes.

T 2.3-9 : La place des femmes dans les jurys (1) par ministère de 2000 à 2005

Ministères	Proportion de femmes parmi les jurés (en %)						Proportion de femmes parmi les présidents (en %)					
	2000	2001	2002	2003	2004	2005	2000	2001	2002	2003	2004	2005
Affaires étrangères		55,2						0,0				
Agriculture		44,0	37,6	38,4	39,9	40,9		10,9	13,2	9,7	11,1	16,7
Aviation civile		38,8	36,1					0,0	0,0			
Culture	34,8		43,8				100,0		100,0			
Défense	5,7	14,5	30,9	51,8	57,5	53,4	0,0	3,2	12,5	12,5	0,0	21,4
Économie, Finances et Industrie	28,4	22,7	26,3	36,6	33,6	34,0	12,1	25,0	23,7	31,8	17,6	20,0
Éducation nationale	36,2	38,1	39,7	45,4	43,9	46,4	23,8	20,7	24,1	27,5	26,5	26,0
Jeunesse et Sports				28,8	33,3	39,3				100,0	0,0	
Emploi, solidarité	35,4	42,9	43,1	52,6	48,5		0,0	14,8	21,4	20,0	50,0	
Ena	46,7	28,6	35,7	57,1			100,0	100,0	100,0	0,0		
Équipement	33,6	25,3	25,5	34,5	34,1	36,0	0,0	9,5	18,2	9,7	4,3	0,0
Intérieur	49,0	43,5	41,5	47,9	50,3	49,6	27,3	32,0	19,5	21,9	14,7	19,6
Justice	31,3	36,9	44,7	36,2	34,9	38,1	9,1	16,7	20,0	33,3	50,0	26,3
Premier ministre	46,2	42,7	42,5	35,0	36,6			100,0	100,0	100,0	100,0	100,0
EPST	20,7	27,8	27,2	35,2	34,2	45,8	12,7	17,6	19,5	22,9	18,4	26,8
Total	33,3	36,1	38,1	43,5	42,4	45,9	20,8	19,6	22,8	24,2	24,4	25,5

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

Source : enquêtes auprès des directions de personnel.

(1) Pour les concours offrant plus de 50 postes.

T 2.3-10 : Proportion de femmes dans les jurys des principaux concours de 2000 à 2005 (1)

Catégorie	Libellé du corps	Proportion de femmes parmi les jurés (en %)					
		2000	2001	2002	2003	2004	2005
A	Conseiller d'orientation psychologue	42,7	43,5	44,9	41,4	41,2	42,0
	Conseiller principal d'éducation	40,9	47,6	48,8	50,4	51,4	50,5
	Élève Ena	46,7	28,6	35,7	57,1		
	Ingénieur des TPE	14,7	25,0	18,2	16,7	15,2	27,2
	Élève d'Instituts régionaux d'administration		46,2	42,7	42,5	35,0	36,6
	Ingénieur du contrôle de la navigation aérienne	32,4	38,8	34,6	38,2	32,4	
	Inspecteur du travail	34,2	30,0		37,5		
	Inspecteur du Trésor	4,8	1,6	10,3	38,5	50,0	46,6
	Inspecteur des impôts		17,6	41,7	42,3	43,8	37,5
	Médecin de l'Éducation nationale	40,5	47,7	43,1			
	Professeur agrégé	31,4	31,2	32,7	38,0	39,6	40,7
	Professeur certifié	40,5	41,5	41,7	40,8	43,1	45,1
	Professeur de lycée professionnel	38,5	33,8	35,3	35,4	37,2	
Professeur des écoles		50,0	49,0	51,6	52,6	50,9	
B	Assistante sociale	71,2	73,5	71,2	64,5	71,3	58,7
	Contrôleur des douanes	46,5	34,4	33,3	42,6	31,6	31,2
	Contrôleur des impôts		26,2	21,9	43,8	22,7	28,1
	Contrôleur des travaux publics de l'État	34,5	19,2	21,7	17,4	33,7	47,0
	Contrôleur du travail	36,2	42,0				
	Contrôleur du Trésor	12,8	17,8	22,2	25,4	18,4	
	Greffier des services judiciaires	81,8	81,8	66,7	58,6	52,9	54,5
	Infirmier	79,0	76,0	73,9	73,0	71,0	68,6
	Lieutenant de police	31,3	34,6	35,7	34,4	34,3	36,1
	Secrétaire d'administration scolaire et universitaire	51,0	52,6	52,4	53,4	53,0	52,3
	Technicien supérieur des études et de fabrication	12,5	10,9	33,3	54,5	50,0	
C	Adjoint administratif	54,7	61,9	51,7	60,0	60,6	65,8
	Adjoint technique recherche et formation de l'éducation nationale	33,8	26,2	31,4	50,6	47,6	56,4
	Agent de constatation des douanes	53,1	40,7	53,3	28,4	29,4	28,3
	Agent technique de l'électronique de la Défense	10,0	14,3	30,4			
	Agent de recouvrement du Trésor	26,1	20,0	26,7		50,0	46,6
	Gardiens de la paix	16,7	43,8	50,0	57,1	57,1	62,5
	Maître ouvrier	24,3	20,2	21,1	20,8	19,2	25,7
	Surveillant de l'administration pénitentiaire	36,9	34,1	57,1	34,1	30,3	35,3

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

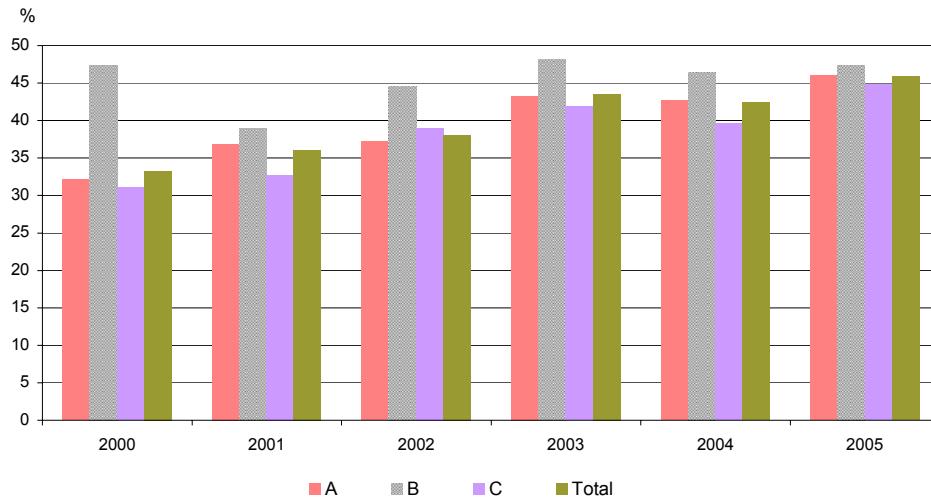
Source : enquêtes auprès des directions de personnel.

(1) Pour les concours offrant plus de 50 postes.

2.3 Thème - Égalité professionnelle

2.3.3 Parité dans les jurys de concours

Graphique 2.3-3 : Proportion de femmes parmi les jurés par catégorie de 2000 à 2005



DGAFP, bureau des statistiques, des études et de l'évaluation.
Source : enquête auprès des directions de personnel.

Depuis le 9 mai 2001, la loi oblige l'administration à être représentée par au moins un tiers de personnes de chaque sexe dans les organismes consultatifs.

Pour l'ensemble des ministères l'administration s'en acquitte de mieux en mieux. **En effet, fin 2006, 36 % de femmes représentaient l'administration dans les commissions administratives paritaires, elles étaient 33 % fin 2005.**

La situation cependant n'est pas homogène d'un ministère à l'autre.

Aux ministères des Affaires sociales, de l'Éducation ou de la Justice, la proportion de femmes représentant l'administration est plus élevée en liaison avec une féminisation plus importante des personnels susceptibles de siéger.

En effet, seules les femmes appartenant à la catégorie A sont habilitées à représenter l'administration et elles constituent, globalement, en 2006, 38 % de cette catégorie (hors enseignants de l'Éducation nationale où elles représentent 66 % des effectifs de catégorie A).

Dans d'autres ministères où la part des femmes dans les personnels de catégorie A est moins importante (15 % à la Police, 22 % au ministère des Sports et aux Affaires étrangères) le niveau de représentation requis semble désormais difficile à maintenir.

La répartition par niveau hiérarchique et type de fonction confirme cette tendance à respecter le décret par la représentation d'au moins un tiers de personnes de chaque sexe. **Cependant, compte tenu du moindre pourcentage de femmes dans la haute administration (16 % dans les emplois de direction), l'obligation semble difficile à respecter pour les représentants des catégories hiérarchiques les plus élevées.**

Les syndicats, non astreints à respecter cette obligation, se sont cependant clairement inscrits dans cette dynamique. La représentation hommes femmes tend à l'égalité dans de nombreuses CAP. Cependant, pour les corps principalement composés d'hommes (de 90 à 99.5 %) à la Police, chez les ouvriers professionnels ou chez les conducteurs auto, les syndicats sont représentés le plus souvent par des hommes.

À l'assemblée plénière du CSFPE (conseil supérieur de la fonction publique de l'État) nouvellement formé, l'administration répond à hauteur de 35% à l'obligation de représentation des femmes pour l'ensemble des personnes nommées, titulaires et remplaçants confondus. Les femmes titulaires ne représentent cependant que 20 % des titulaires nommées pour représenter l'administration au CSFPE.

Définitions et méthodes

La loi n° 2001-397 du 9 mai 2001, relative à l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes, titre II, vise notamment à assurer une représentation équilibrée entre les femmes et les hommes au sein des organismes consultatifs de la fonction publique de l'État. Le décret n° 2002-766 du 3 mai 2002, qui concerne les modalités de désignation des représentants de l'administration au sein des organismes consultatifs de la fonction publique de l'État, dispose que leurs membres sont choisis en respectant une proportion minimale d'un tiers de personnes de chaque sexe.

Le recueil de l'information sur le taux de féminisation des représentants de l'administration et du personnel, est couplé

avec le recueil des résultats des élections aux CAP. Elle est calculée sur les représentants titulaires nommés par l'arrêté suivant le scrutin et instituant la CAP.

Ainsi le taux de féminisation global est établi selon un renouvellement roulant et constant suivant la période des élections propre à chaque corps, fin 2006 les résultats portent sur l'ensemble de la fonction publique d'État.

Le décret n° 2000-201 du 6 mars 2000, relatif aux CAP et CTP, élargit à l'ensemble des fonctionnaires de catégorie A la possibilité de représenter l'administration, alors qu'auparavant seuls les agents ayant au moins le grade d'administrateur civil de 2e classe étaient autorisés à siéger.

Pour plus d'informations

- ☞ « L'emploi public sous l'angle de la diversité » coordonné par C. Zaidman, Vue d'ensemble n°4 de ce rapport, Faits et chiffres 206-2007.
- ☞ « 10ème rapport au Parlement sur les mesures prises dans la fonction publique pour assurer l'application du principe d'égalité des sexes », 2005. Direction générale de l'administration et de la fonction publique, Direction générale des collectivités locales.

2.3 Thème - Égalité professionnelle

2.3.4 Parité dans les organismes consultatifs

T 2.3-11 : Représentation des femmes au Conseil supérieur de la fonction publique de l'État en 2007

	Hommes	Femmes	Ensemble	% de femmes
Représentants de l'administration				
Titulaires	16	4	20	20,0
Suppléants	23	17	40	42,5
Ensemble	39	21	60	35,0
Représentants du personnel				
Titulaires	15	5	20	25,0
Suppléants	26	14	40	35,0
Ensemble	41	19	60	31,7

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

Source : décret de nomination du Conseil supérieur de la fonction publique de l'État du 28 février 2007.

T 2.3-12 : Représentation des femmes dans les CAP portant sur la période du 1er janvier 2004 au 31 décembre 2006

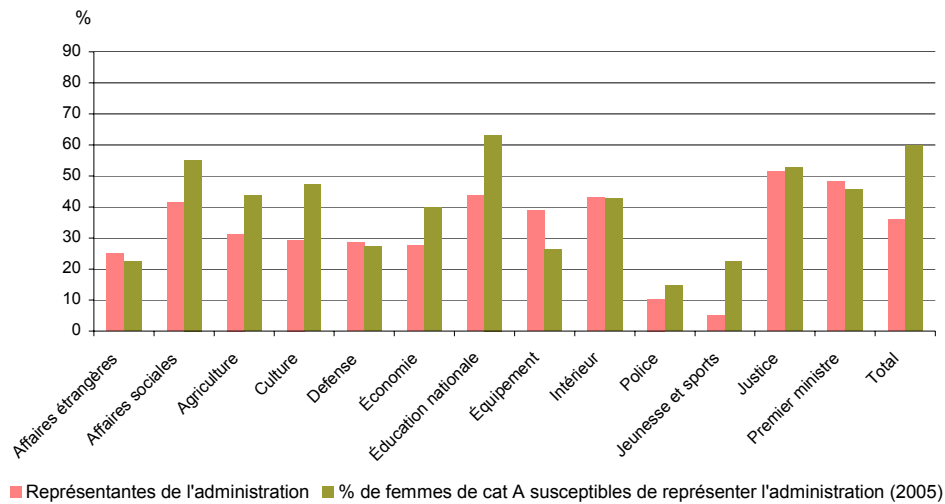
	Pourcentage de femmes représentant l'administration	Pourcentage de femmes représentant le personnel
Affaires étrangères	25,0	35,3
Affaires sociales	41,5	50,3
Agriculture	31,3	49,2
Culture	29,4	35,6
Défense	28,6	43,1
Économie	27,8	29,5
Éducation nationale	43,6	49,2
Équipement	38,8	28,7
Intérieur	43,1	37,8
Police	10,3	10,3
Jeunesse et Sports	5,0	16,7
Justice	51,3	52,6
Premier ministre	48,3	40,4
Total	36,0	40,8

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

Source : exploitation des procès verbaux d'élection aux CAP et des arrêtés instituant les CAP.

Parité dans les organismes consultatifs 2.3.4

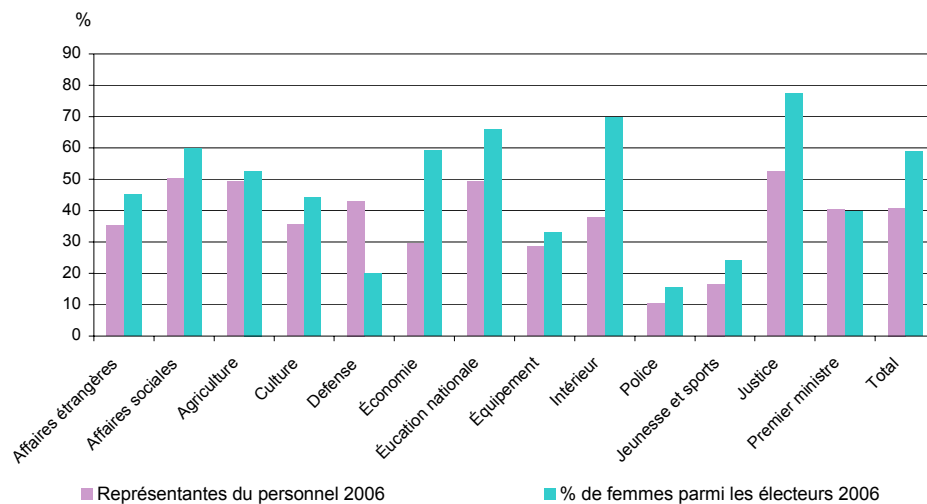
Graphique 2.3-4 : Représentation des femmes nommées par l'administration dans les CAP pour la période triennale du 1er janvier 2004 au 31 décembre 2006 et pourcentage de femmes de catégorie A par ministère



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

Source : exploitation des procès verbaux d'élection aux CAP et des arrêtés instituant les CAP.

Graphique 2.3-5 : Représentation des femmes élues du personnel dans les CAP de la période triennale du 1er janvier 2004 au 31 décembre 2006 et pourcentage de femmes dans les ministères



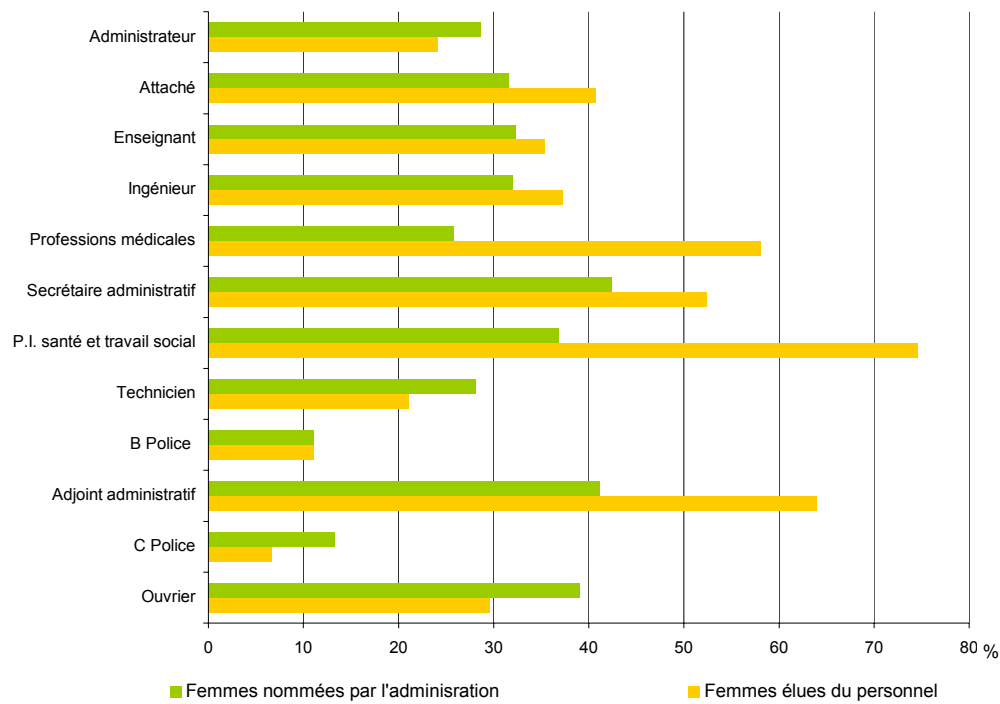
DGAFP, bureau des statistiques, des études et de l'évaluation.

Source : exploitation des procès verbaux d'élection aux CAP et des arrêtés instituant les CAP.

2.3 Thème - Égalité professionnelle

2.3.4 Parité dans les organismes consultatifs

Graphique 2.3-6 : Pourcentage de femmes représentant l'administration et le personnel dans les CAP portant sur la période du 1er janvier 2004 au 31 décembre 2006



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

Source : exploitation des procès verbaux d'élection aux CAP et des arrêtés instituant les CAP.

Note : Les réformes statutaires concernant les corps en service actif de police et de pénitentiaire ne sont ici pas prises en compte.

2.4 Retraites

En 2006 (hors PTT et carrières longues), 61 700 départs à la retraite ont été constatés chez les agents titulaires civils de l'État (y compris établissements publics), en progression de 9 % par rapport à 2005 (56 600 départs). Les comportements de départ des fonctionnaires civils de l'État appartenant aux catégories actives ont évolué : ceux-ci diffèrent leur départ d'un peu plus d'un trimestre entre 2004 et 2006, sans qu'à ce stade il soit possible de distinguer les effets dus aux mesures catégorielles (qui peuvent inciter les agents à différer leurs départs afin que leur pension intègre les revalorisations indiciaires correspondantes) et les effets dus à la réforme des retraites

de 2003. Du côté des militaires, 9 600 mises à la retraite ont été constatées en 2006.

La durée des services acquis à la fonction publique d'État est de 133,1 trimestres en moyenne pour les titulaires civils contre 96 pour les militaires. Compte tenu de bonifications plus importantes pour les femmes que pour les hommes, l'écart entre hommes et femmes se réduit de 3,5 trimestres lorsque l'on considère la durée d'assurance tous régimes.

Dans les fonctions publiques territoriale et hospitalière, 62 000 agents sont partis en retraite, soit 22 % de plus qu'en 2005.

Enfin, 106 300 personnes ont été admises à faire valoir leurs droits à la retraite dans le cadre du régime de l'Ircantec.

Définitions et méthodes

Les bénéficiaires

- pensionnés de droit direct ou ayants droit : la liquidation des droits à pension est possible à partir de 60 ans, sous réserve de l'accomplissement de 15 années de service effectifs.

Pour les agents de catégorie active, cet âge est abaissé à 55, voire 50 ans. Il s'agit d'agents ayant effectué quinze années de service dans un corps lui-même classé en catégorie active pour des raisons historiques liées à la pénibilité (policiers, surveillants pénitentiaires ...);

- pensionnés de droit indirect ou ayants cause : les conjoints survivants de fonctionnaires décédés en activité ou après leur départ en retraite bénéficient d'une pension de réversion.

La durée prise en compte en liquidation comprend les services effectués comme titulaire, les bonifications, les services

effectués comme agent non titulaire ayant donné lieu à validation, ainsi que certaines périodes non travaillées mais prises en compte soit gratuitement, soit moyennant une surcotisation ou un rachat.

La durée dite « d'assurance » comprend : la durée prise en compte en liquidation (en décomptant le temps partiel comme du temps plein), à laquelle sont ajoutées toutes les autres périodes pendant lesquelles l'intéressé a versé une cotisation à un régime de retraite obligatoire ; les périodes où les cotisations ont été payées par un tiers (chômage, maladie...), ainsi que les majorations de cette durée d'assurance qui peuvent être accordées dans chacun des régimes de retraite à des titres divers (maternité, éducation d'enfant handicapé ...).

Pour plus d'informations

- ☞ « Les flux de personnels dans les trois fonctions publiques », Vue d'ensemble n°2 de ce rapport, N. Bounakhla, C. Gonzalez-Demichel et S. Idmachie, Faits et chiffres 2006-2007.
- ☞ Pensions civiles et militaires de retraite, pensions militaires d'invalidité et des victimes de guerre, situation au 31 décembre 2005. Service des pensions. www.pensions.minefi.gouv.fr
- ☞ Recueil statistique. Caisse Nationale de Retraite des Agents des collectivités Locales. www.cnrac.lfr
- ☞ Annuaire statistique 2006 Institut de Retraite Complémentaire des Agents Non Titulaires de l'État et des Collectivités publiques. www.ircantec.fr.

2.4 Thème - Retraites

2.4.1 Départs en retraite

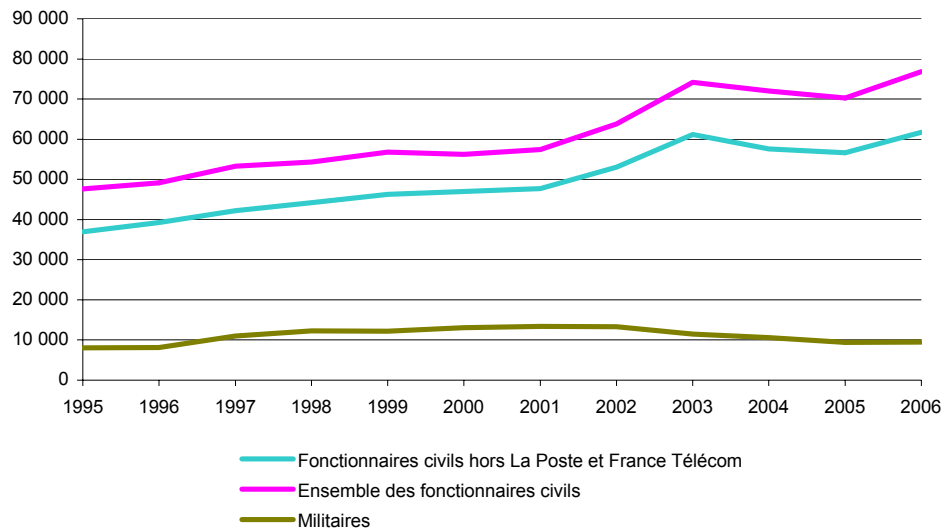
T 2.4-1 : Nombre annuel de mises à la retraite (ayants droit) (1)

Années	Fonctionnaires civils		Militaires (2)	Total
	Hors La Poste et France Télécom	Total civils		
1995	36 970	47 625	8 054	55 679
1996	39 259	49 115	8 147	57 262
1997	42 209	53 263	10 978	64 241
1998	44 209	54 301	12 262	66 563
1999	46 297	56 757	12 150	68 907
2000	47 016	56 207	13 060	69 267
2001	47 674	57 393	13 378	70 771
2002	53 015	63 801	13 288	77 089
2003	61 201	74 728	11 453	86 181
2004	57 612	72 007	10 555	82 562
2005	56 597	70 284	9 573	79 857
2006 (p)	61 707	76 832	9 516 (3)	86 348

Source : service des pensions.

- (1) Pensions à jouissance immédiate de l'année et pensions à jouissance différée arrivant à échéance dans l'année.
 (2) Hors soldes de réserve.
 (3) A partir de 2006 sont pris en compte les militaires infirmiers et techniciens des hôpitaux des armées (M.I.T.H.A.) non classés dans la hiérarchie des grades militaires.
 (p) Provisoire.

Graphique 2.4-1 : Flux annuels de mises à la retraite



DGAFP, bureau des statistiques, des études et de l'évaluation.
 Source : service des pensions.

T 2.4-2 : Pensions civiles de retraite : ventilation par âge, par sexe et par catégorie de services des fonctionnaires admis à la retraite en 2006 (1) (en distinguant les pensions d'ancienneté et les pensions attribuées pour invalidité)

Âge de départ à la retraite	Pensions d'ancienneté (2)					Pensions d'invalidité					Total des pensions		
	Actifs (3)		Sédentaires (3)		Total	Actifs (3)		Sédentaires (3)		Total	Hommes	Femmes	Total
	Hommes	Femmes	Hommes	Femmes		Hommes	Femmes	Hommes	Femmes				
< 50 ans	157	309	250	1 196	1 912	114	91	237	389	831	758	1 985	2 743
50 ans	441	88	46	203	778	37	17	34	67	155	558	375	933
51 ans	449	77	54	188	768	48	20	42	89	199	593	374	967
52 ans	522	167	66	219	974	65	26	41	79	211	694	491	1 185
53 ans	417	142	72	281	912	60	31	62	104	257	611	558	1 169
54 ans	428	742	60	301	1 531	80	38	66	112	296	634	1 193	1 827
55 ans	6 178	3 793	101	450	10 522	115	68	91	147	421	6 485	4 458	10 943
56 ans	1 893	1 524	116	400	3 933	77	37	111	149	374	2 197	2 110	4 307
57 ans	1 132	794	88	430	2 444	58	32	118	192	400	1 396	1 448	2 844
58 ans	625	494	802	724	2 645	49	6	133	243	431	1 609	1 467	3 076
59 ans	484	303	831	750	2 368	32	14	144	242	432	1 491	1 309	2 800
60 ans	435	243	13 422	19 524	33 624	19	11	149	290	469	14 025	20 068	34 093
61 ans	115	95	1 490	1 784	3 484	5	4	51	88	148	1 661	1 971	3 632
62 ans	72	52	811	811	1 746	5	4	29	60	98	917	927	1 844
63 ans	27	33	531	483	1 074	1	1	16	27	45	575	544	1 119
64 ans	33	31	393	370	827	2		17	35	54	445	436	881
65 ans	28	47	957	765	1 797		2	14	22	38	999	836	1 835
> 65 ans	12	4	457	161	634					0	469	165	634
Total	13 448	8 938	20 547	29 040	71 973	767	402	1 355	2 335	4 859	36 117	40 715	76 832
Âge moyen	55 ans	55 ans	60 ans	59 ans	58 ans	54 ans	53 ans	55 ans	55 ans	55 ans	58 ans	58 ans	58 ans
	7 mois	10 mois	5 mois	4 mois	6 mois	1 mois	4 mois	2 mois	6 mois	6 mois	3 mois	4 mois	4 mois

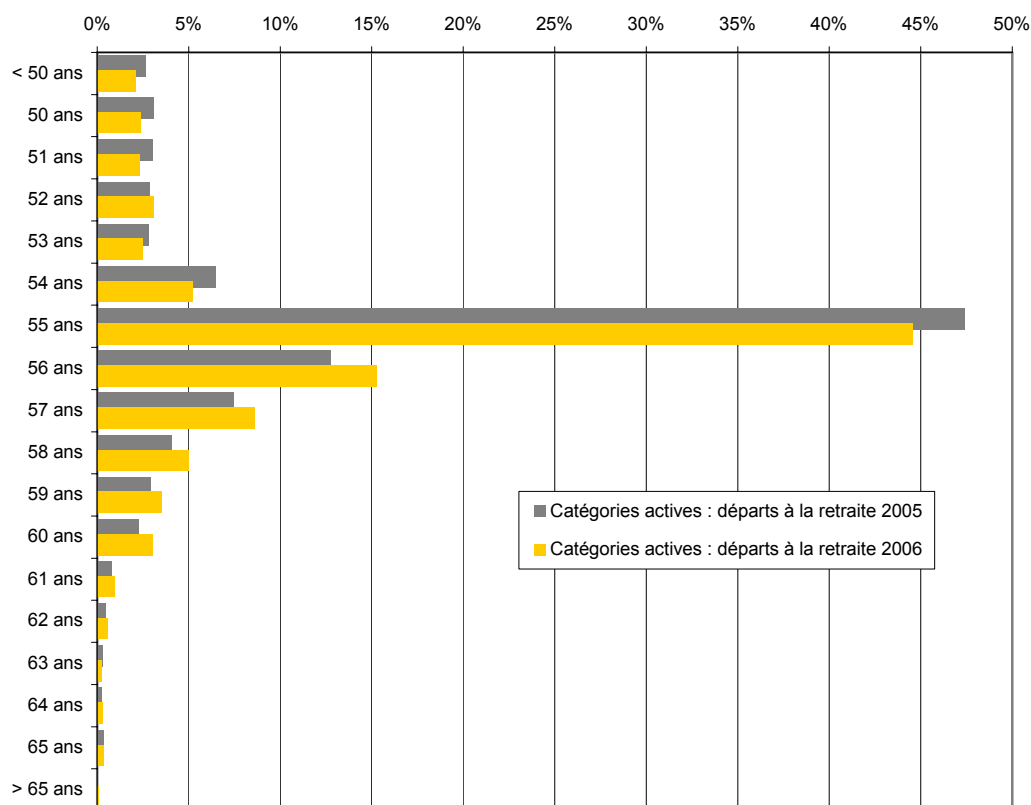
Source : service des pensions.

- (1) Les chiffres 2006 sont provisoires.
- (2) Sont prises en compte les pensions de fonctionnaires radiés de manière anticipée au titre de parent de 3 enfants notamment, et les pensions attribuées en premier droit en 2006 à des fonctionnaires radiés des cadres antérieurement sans pouvoir prétendre à pension à paiement immédiat ; c'est ce qui explique que l'on trouve des pensions d'ancienneté à des âges inférieurs à l'âge normal de départ à la retraite.
- (3) Sont classés en catégorie active les fonctionnaires comptant plus de 15 ans de services actifs.

2.4 Thème - Retraites

2.4.1 Départs en retraite

Graphique 2.4-2 : Catégories actives : comparaison de la ventilation par âge des fonctionnaires civils admis à la retraite en 2005 et 2006 (1)

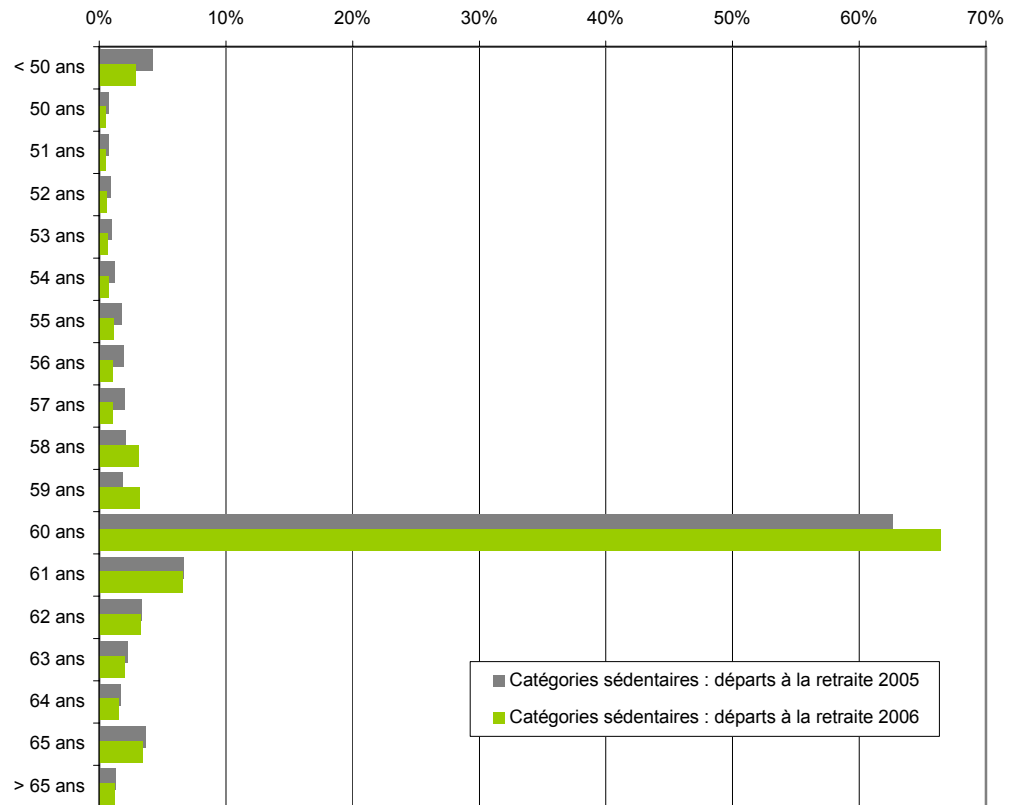


DGAFP, bureau des statistiques, des études et de l'évaluation.

Source : service des pensions.

(1) Chiffres 2006 provisoires. Les pensions d'invalidité ne sont pas comprises.

Graphique 2.4-3 : Catégories sédentaires : comparaison de la ventilation par âge des fonctionnaires civils admis à la retraite en 2005 et 2006 (1)



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

Source : service des pensions.

(1) Chiffres 2006 provisoires. Les pensions d'invalidité ne sont pas comprises.

2.4 Thème - Retraites

2.4.1 Départs en retraite

T 2.4-3 : Pensions militaires de retraite attribuées en 2006 : ventilation par âge et par grade (1)

	Officiers	Sous-officiers	Caporaux et soldats	M.I.T.H.A. (2)	Total
Moins de 33 ans	2	138	588		728
De 33 à 35 ans	7	712	587	8	1 314
De 36 à 40 ans	101	1 288	381	29	1 799
De 41 à 45 ans	231	1 102	98	23	1 454
De 46 à 50 ans	286	1 089	9	9	1 393
51 ans	93	259		1	353
52 ans	135	243		2	380
53 ans	58	202		4	264
54 ans	67	345		1	413
55 ans	75	860		3	938
Plus de 55 ans	204	259	1	16	480
Total	1 259	6 497	1 664	96	9 516
Age moyen	49 ans 10 mois	45 ans 7 mois	32 ans 5 mois	45 ans 1 mois	43 ans 10 mois

Source : service des pensions.

(1) Chiffres 2006 provisoires. Sont non compris les titulaires de soldes de réserve.

(2) Militaires infirmiers et techniciens des hôpitaux des armées, non classés dans la hiérarchie des grades militaires.

T 2.4-4 : Pensions civiles de retraite - Ventilation des pensions attribuées aux fonctionnaires admis à la retraite en 2006 (1) par administration, par catégorie statutaire et par sexe

Administration	Catégories statutaires								Total général		
	A		B		C		Hors catégories		Hommes	Femmes	Total
	Hommes	Femmes	Hommes	Femmes	Hommes	Femmes	Hommes	Femmes			
Affaires étrangères (2)	41	13	16	11	29	81	1	1	87	106	193
Emploi et Solidarité	95	69	85	155	63	231			243	455	698
Agriculture (3)	292	181	238	116	147	236			677	533	1210
Anciens combattants et vict. de guerre	2	3	1	3	5	18			8	24	32
Culture	71	37	23	16	52	45			146	98	244
Défense	176	21	201	127	142	594			519	742	1261
Dom-Tom			1	1	5	6			6	7	13
Économie, Finances. et Industrie	1104	385	875	1 519	532	1 999	1		2512	3903	6415
Éducation nationale	12 114	19 124	401	1 903	2 095	4 326			14610	25353	39963
Équipement, Logement	241	30	623	181	1 512	650			2376	861	3237
Intérieur	99	85	46	169	203	617	3 901	162	4249	1033	5282
Justice	197	119	36	187	71	262	530	46	834	614	1448
Premier ministre	2	5	4	9	5	13			11	27	38
Recherche (3)	587	377	123	189	41	49			751	615	1366
Transports – Aviation civile (4)	151	19	53	11	4	26	15		223	56	279
Transports - Mer	6		8	4	2	8			16	12	28
Sous total	15 178	20 468	2 734	4 601	4 908	9 161	4 448	209	27 268	34 439	61 707
Ancien stock PTT							11	5	11	5	16
La Poste (à compter du 01.01.1992)	4	1					5 894	3 640	5898	3641	9539
France Télécom (à compter du 01.01.1992)	32	2		1			2 898	2 625	2930	2628	5558
P. et T. Services centraux	1						9	2	10	2	12
Total général	15 215	20 471	2 734	4 602	4 908	9 161	13 260	6 481	36 117	40 715	76 832

Source : service des pensions.

- (1) Les chiffres 2006 sont provisoires.
(2) Les pensions du ministère délégué à la Coopération sont rattachées au ministère des Affaires étrangères.
(3) Les pensions de l'Institut national de la recherche agronomique sont rattachées à la Recherche.
(4) Sont incluses les pensions de Météo-France.

2.4 Thème - Retraites

2.4.1 Départs en retraite

T 2.4-5 : Régime Ircantec, effectifs admis à la retraite depuis 2000 ⁽¹⁾

		(en milliers)						
		2000	2001	2002	2003	2004	2005	2006
Retraités entrés au cours de l'exercice		66,7	83,1	67,3	72,8	87,6	97,6	106,3
	- droits directs	63,6	80,0	64,0	68,9	83,3	92,4	101,8
	- droits indirects	3,1	3,1	3,3	3,9	4,3	5,2	4,5

Source : Ircantec.

(1) Agents non-titulaires de l'État et des collectivités locales, médecins hospitaliers, élus des collectivités territoriales, agents employés par des associations financées majoritairement par des fonds publics.

T 2.4-6 : Régime CNRACL, effectifs admis à la retraite depuis 1995

		(en milliers)											
		1995	1996	1997	1998	1999	2000	2001	2002	2003	2004	2005	2006
Flux annuels de retraités		35,6	37,0	37,6	37,8	39,4	39,2	40,4	45,0	61,3	40,3	50,7	62,0
	- Droits directs	29,5	30,6	31,0	31,1	32,4	32,3	33,3	38,0	53,5	32,2	42,2	53,5
	- Droits dérivés	6,1	6,4	6,6	6,7	7,0	6,9	7,1	7,0	7,8	8,1	8,5	8,5

Source : CNRACL.

T 2.4-7 : Pensions versées par la CNRACL : ventilation par âge et par sexe des fonctionnaires admis à la retraite en 2006 (en distinguant les pensions d'ancienneté et les pensions attribuées pour invalidité)

Âge de départ à la retraite	Pensions d'ancienneté					Pensions civiles d'invalidité					Total des pensions de retraite		
	Effectif hospitalier		Effectif territorial		Total	Effectif hospitalier		Effectif territorial		Total	Homme	Femme	Total
	Hommes	Femmes	Hommes	Femmes		Hommes	Femmes	Hommes	Femmes				
	Hommes	Femmes	Hommes	Femmes	Total	Hommes	Femmes	Hommes	Femmes	Total	Homme	Femme	Total
< 50 ans	24	1 817	18	753	2 612	91	424	276	346	1 137	409	3 340	3 749
50 à 54 ans	27	972	90	505	1 594	140	562	382	419	1 503	639	2 458	3 097
55 ans	801	5 121	710	205	6 837	36	174	121	135	466	1 668	5 635	7 303
56 ans	278	1 483	239	181	2 181	43	127	144	150	464	704	1 941	2 645
57 ans	211	1 004	143	215	1 573	41	117	188	152	498	583	1 488	2 071
58 ans	763	839	2 166	595	4 363	62	116	169	201	548	3 160	1 751	4 911
59 ans	622	693	1 925	656	3 896	46	107	126	182	461	2 719	1 638	4 357
60 ans	2 104	3 887	7 198	6 949	20 138	29	119	88	162	398	9 419	11 117	20 536
61 ans	129	383	461	723	1 696	7	7	43	66	123	640	1 179	1 819
62 ans	71	249	209	409	938	4	9	20	44	77	304	711	1 015
63 ans	40	70	127	282	519	0	5	13	29	47	180	386	566
64 ans	16	27	95	172	310	1	1	6	36	44	118	236	354
65 ans	42	89	262	494	887	0	2	2	20	24	306	605	911
> 65 ans	8	10	56	101	175	0	1	1	0	2	65	112	177
Total	5 136	16 644	13 699	12 240	47 719	500	1 771	1 579	1 942	5 792	20 914	32 597	53 511
Âge moyen	58,7	55,9	59,5	59,1	58,0	54,3	53,1	54,4	55,1	54,2	58,8	56,9	57,6

Source : CNRACL.

Au total, 2 089 739 pensions ont été versées en 2006 au titre du régime de retraite des fonctionnaires de l'État, dont 1 612 266 à des pensionnés de droit direct et 477 473 à des pensionnés de droit indirect (veuves, veufs et orphelins). Parmi ces pensions, 567 232 sont versées à d'anciens militaires (ou leurs ayants droit)

et 1 522 507 sont des pensions civiles.

Depuis 1995, le nombre de pensionnés a augmenté de 26,8 % du seul fait des pensionnés civils : la population des retraités militaires est restée relativement stable. **Le nombre total de pensionnés a augmenté de 2,7 % en 2006.**

Définitions et méthodes

Les retraites des agents de la fonction publique :

- les fonctionnaires titulaires de l'État, les magistrats et les militaires, ainsi que leurs ayants cause, bénéficient du régime des pensions civiles et militaires de l'État ;
- les fonctionnaires titulaires des fonctions publiques territoriale et hospitalière, ainsi que leurs ayants cause, sont affiliés à la caisse nationale de retraite des agents des collectivités locales

(CNRACL). Leurs droits sont alignés sur ceux des fonctionnaires de l'État ;

- les agents non-titulaires de l'État et des collectivités locales relèvent du régime général et de l'Ircantec.

Pensions cristallisées : pensions perçues par les militaires et les civils ayant servi la France et appartenant à des pays qui ont acquis depuis lors leur indépendance.

Pour plus d'informations

- ☞ « Les flux de personnels dans les trois fonctions publiques », Vue d'ensemble n°2 de ce rapport, N. Bounakhla, C. Gonzalez-Demichel et S. Idmachie, Faits et chiffres 2006-2007.
- ☞ Rapports annuels d'activité du Service des pensions
- ☞ « Les retraites en 2004. Premiers éléments sur la réforme des retraites ». A. Deloffre, Études et résultats n° 454, Drees, ministère de l'Emploi, du Travail et de la Cohésion sociale, décembre 2004.
- ☞ « Retraites : les réformes en France et à l'étranger ; le droit à l'information », 2ème rapport du Conseil d'orientation des retraites, juin 2004.

2.4 Thème - Retraites

2.4.2 Effectifs des retraités

T 2.4-8 : Effectifs retraités civils et militaires au 31-12-2006 ⁽¹⁾

Motif de radiation	Ayants droits			Ayants cause			Total général
	Ancienneté (2)	Invalidité	Total	Ancienneté (2)	Invalidité	Total	
Civils (3)	1 127 600	102 639	1 230 239	181 064	111 204	292 268	1 522 507
Militaires (4)	375 284	6 743	382 027	174 302	10 903	185 205	567 232
Total	1 502 884	109 382	1 612 266	355 366	122 107	477 473	2 089 739

Source : *service des pensions*.

(1) Chiffres 2006 provisoires.

(2) Ancienneté : regroupe aussi les radiations des cadres (RDC) anticipées (mères et pères de 3 enfants).

(3) Y compris PTT et la Poste et France Télécom.

(4) Y compris d'une part les pensions cristallisées et d'autre part 5 945 soldes de réserve qui n'intègrent pas les nouvelles soldes de réserve de 2006.

T 2.4-9 : Nombre de pensions en paiement ⁽¹⁾

	Pensions militaires			Pensions civiles			Total général
	Droits directs	Droits dérivés	Total	Droits directs	Droits dérivés	Total	
1995	374 572	189 317	563 889	828 192	255 721	1 083 913	1 647 802
1996	371 818	189 686	561 504	854 083	259 981	1 114 064	1 675 568
1997	372 370	190 542	562 912	884 833	265 044	1 149 877	1 712 789
1998	374 914	191 127	566 041	915 791	269 370	1 185 161	1 751 202
1999	369 706	186 753	556 459	946 415	270 789	1 217 204	1 773 663
2000	370 550	186 701	557 251	978 611	275 394	1 254 005	1 811 256
2001	374 086	187 235	561 321	1 011 566	279 556	1 291 122	1 852 443
2002	376 108	184 881	560 989	1 047 145	280 043	1 327 188	1 888 177
2003	376 331	184 615	560 946	1 093 894	283 425	1 377 319	1 938 265
2004	377 436	187 085	564 521	1 142 218	290 217	1 432 435	1 996 956
2005	383 539 (2)	182 717	566 256	1 180 492	288 051	1 468 543	2 034 799
2006 (p)	382 027 (2)	185 205	567 232	1 230 239	292 268	1 522 507	2 089 739

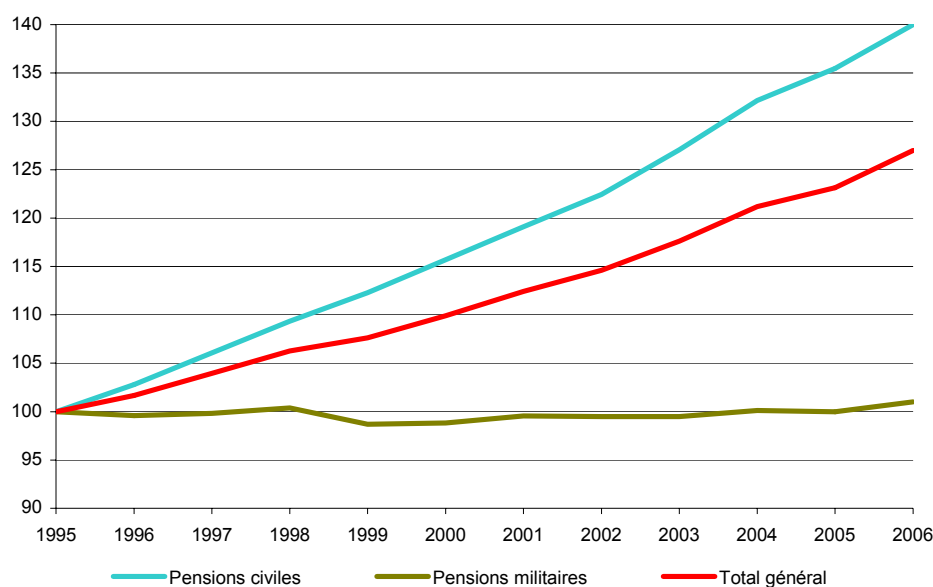
Source : service des pensions.

(1) Au 31 décembre de chaque année. Y compris les pensions cristallisées.

(2) Les soldes de réserve ne sont comptabilisés qu'à partir de 2005 mais n'intègrent pas les nouvelles soldes de réserve de 2006 (6 044 soldes de réserve en stock en 2005).

(p) Provisoire.

Graphique 2.4-4 : Évolution du nombre de pensions (base 100 en 1995)



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

Source : service des pensions.

2.4 Thème - Retraites

2.4.2 Effectifs des retraités

T 2.4-10 : Pensions civiles de retraite - Répartition par administration au 31-12-2006 ⁽¹⁾

Administration	Fonctionnaires				Ayants cause			
	31-12-05		31-12-06		31-12-05		31-12-06	
	Nombre	%	Nombre	%	Nombre	%	Nombre	%
Affaires étrangères (3)	2 764	0,2	2 868	0,2	1 204	0,4	1 230	0,4
Agriculture (2)	16 427	1,4	17 174	1,4	6 747	2,3	6 779	2,3
Anciens combattants et vict. de guerre	3 401	0,3	3 276	0,3	1 327	0,5	1 304	0,4
Culture	2 990	0,3	3 140	0,3	1 138	0,4	1 162	0,4
Défense	22 573	1,9	23 121	1,9	6 603	2,3	6 598	2,3
Dom-Tom	330	0,0	337	0,0	156	0,1	156	0,1
Économie, Finances et Industrie	93 408	7,9	97 234	7,9	31 335	10,9	31 318	10,7
Éducation nationale	609 660	51,6	638 222	51,9	90 575	31,4	93 430	32,0
Emploi et Solidarité	12 527	1,1	12 765	1,0	3 505	1,2	3 525	1,2
Équipement, Logement	45 879	3,9	47 522	3,9	23 370	8,1	23 379	8,0
Intérieur	100 201	8,5	102 455	8,3	45 656	15,9	45 959	15,7
Justice	19 935	1,7	20 790	1,7	8 037	2,8	8 148	2,8
P. et T. (4)	86 151	7,3	82 039	6,7	49 068	17,0	48 470	16,6
Premier ministre	833	0,1	844	0,1	732	0,3	713	0,2
Recherche (2)	13 606	1,2	14 837	1,2	1 834	0,6	1 934	0,7
Transports - Aviation civile (6)	4 500	0,4	4 636	0,4	2 272	0,8	2 303	0,8
Transports - Mer	860	0,1	852	0,1	523	0,2	517	0,2
Total hors Poste et France Télécom	1 036 045	87,8	1 072 112	87,1	274 082	95,2	276 925	94,8
Postes et télécommunications	144 447	12,2	158 127	12,9	13 969	4,9	15 343	5,2
La Poste (5)	95 490	8,1	104 078	8,5	9 105	3,2	9 993	3,4
France Télécom (5)	48 784	4,1	53 864	4,4	4 842	1,7	5 328	1,8
P. et T. services centraux (5)	173	0,0	185	0,0	22	0,0	22	0,0
Total général	1 180 492	100,0	1 230 239	100,0	288 051	100,0	292 268	100,0

Source : service des pensions.

- (1) Les chiffres 2006 sont provisoires. Les pensions cristallisées sont incluses.
- (2) Les pensions de l'Institut national de la recherche agronomique sont rattachées à la Recherche.
- (3) Les pensions du ministère délégué à la Coopération sont rattachées au ministère des Affaires étrangères.
- (4) Stock des pensions concédées avant le 31 décembre 1991.
- (5) Pensions concédées à compter du 1er janvier 1992.
- (6) Sont incluses les pensions de Météo-France.

Remarque : en principe les pensions des P et T services centraux sont à comptabiliser dans le total hors La Poste et France Télécom.

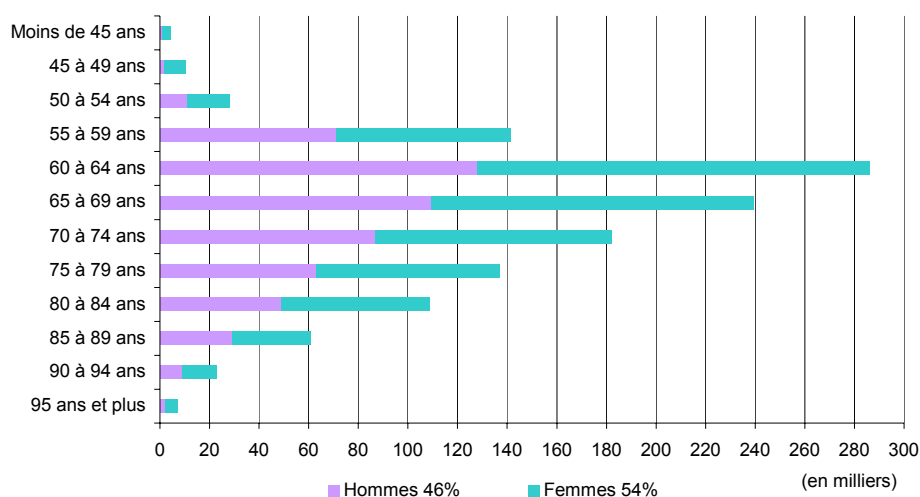
T 2.4-11 : Pensions civiles de retraite - Ventilation par tranche d'âge des fonctionnaires retraités et de leurs ayants cause au 31-12-2006 (1)

Tranche d'âge	Fonctionnaires				Ayants cause			
	Hommes	Femmes	Ensemble	%	Hommes	Femmes	Ensemble	%
Moins de 30 ans	4	2	6	0,0	28	1	29	0,0
30 à 34 ans	26	15	41	0,0	134	35	169	0,1
35 à 39 ans	164	412	576	0,0	460	60	520	0,2
40 à 44 ans	575	3 174	3 749	0,3	1 430	164	1 594	0,6
45 à 49 ans	1 980	8 599	10 579	0,9	3 882	373	4 255	1,5
50 à 54 ans	11 072	17 255	28 327	2,3	7 848	904	8 752	3,1
55 à 59 ans	71 034	70 232	141 266	11,5	14 088	2 047	16 135	5,7
60 à 64 ans	128 057	158 299	286 356	23,3	16 643	3 591	20 234	7,2
65 à 69 ans	109 372	130 194	239 566	19,5	19 851	4 526	24 377	8,6
70 à 74 ans	86 950	95 457	182 407	14,8	27 174	5 045	32 219	11,4
75 à 79 ans	63 115	73 938	137 053	11,1	38 980	5 242	44 222	15,6
80 à 84 ans	49 179	59 773	108 952	8,9	51 928	5 514	57 442	20,3
85 à 89 ans	29 283	31 751	61 034	5,0	39 682	3 598	43 280	15,3
90 à 94 ans	9 148	13 935	23 083	1,9	19 369	1 868	21 237	7,5
95 ans et plus	2 077	5 167	7 244	0,6	7 479	634	8 113	2,9
Total	562 036	668 203	1 230 239	100,0	248 976	33 602	282 578	100,0

Source : service des pensions.

(1) Chiffres 2006 provisoires.

Note : Les pensions principales d'orphelins et les pensions temporaires d'orphelins ne sont pas prises en compte. Les pensions cristallisées sont incluses.

Graphique 2.4-5 : Ayants droits titulaires de pensions civiles de retraite en paiement au 31-12-2006 : ventilation par tranche d'âge et par sexe

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

Source : service des pensions.

2.4 Thème - Retraites

2.4.2 Effectifs des retraités

T 2.4-12 : Pensions civiles de retraite attribuées en 2006 : durées moyennes de services et bonifications ⁽¹⁾

(en trimestres)

	Y compris départs anticipés (2)			Hors départs anticipés (2)		
	Hommes	Femmes	Ensemble	Hommes	Femmes	Ensemble
Durée de services acquis à la fonction publique d'État	137,4	129,3	133,1	138,9	135,2	137,1
Durée de bonifications acquises	5,7	7,2	6,5	5,9	6,4	6,2
Durée d'assurance tous régimes	158,8	154,2	156,3	160,8	158,9	159,9

Source : Service des pensions.

(1) Les chiffres 2006 sont provisoires.

(2) Départs anticipés : parents de trois enfants et invalidité.

T 2.4-13 : Pensions militaires de retraite attribuées en 2006 : durées moyennes de services et bonifications ⁽¹⁾

(en trimestres)

	Y compris départs anticipés			Hors départs anticipés (invalidité)		
	Hommes	Femmes	Ensemble	Hommes	Femmes	Ensemble
Durée de services acquis à la fonction publique d'État	97,5	77,8	96,0	102,7	89,5	101,8
Durée de bonifications acquises	35,4	21,7	34,3	37,4	25,1	36,6
Durée d'assurance tous régimes	133,6	100,2	131,0	140,8	115,4	139,1

Source : Service des pensions.

(1) Chiffres 2006 provisoires. Sont non compris les titulaires de soldes de réserve.

T 2.4-14 : Évolution des effectifs gérés par l'Ircantec ⁽¹⁾

(en milliers)

	2000	2001	2002	2003	2004	2005 (3)	2006 (3)
Agents de l'État	866,1	917,9	918,3	901,9	855,3	862,3	
Cotisants Agents des collectivités territoriales	1 330,5	1 325,2	1 359,1	1 405,4	1 392,9	1 404,4	
- dont médecins hospitaliers	121,2	120,3	121,3	117,6	123,7	119,3 (4)	
Élus et autres (2)	181,7	252,0	197,5	231,6	236,9	233,2	
Total (5)	2 295,3	2 425,6	2 425,0	2 425,0	2 400,0	2 410,0	
Payés au 31/12 de l'exercice	1 434,5	1 474,6	1 501,7	1 526,6	1 565,5	1 605,5	1 652,1
Retraités - droits directs	1 171,0	1 203,7	1 223,9	1 242,3	1 272,6	1 304,6	1 344,4
- droits dérivés	263,5	270,9	277,8	284,3	292,9	300,9	307,7

Source : Ircantec.

- (1) Agents non-titulaires de l'État et des collectivités locales, médecins hospitaliers, élus des collectivités territoriales, agents employés par des associations financées majoritairement par des fonds publics.
- (2) Les "autres" comprennent les associations, fondations et les employeurs dont la catégorie est indéterminée dans le système d'information.
- (3) Pour les actifs, les données 2005 sont des estimations et les données 2006 ne sont pas disponibles.
- (4) Les déclarations des DADSU des hôpitaux étant incomplètes, cette donnée est sous-estimée (niveau de complétude estimé à 93%).
- (5) Le total ne correspond pas à la somme des lignes, un même agent pouvant figurer dans deux catégories distinctes.

2.4 Thème - Retraites

2.4.2 Effectifs des retraités

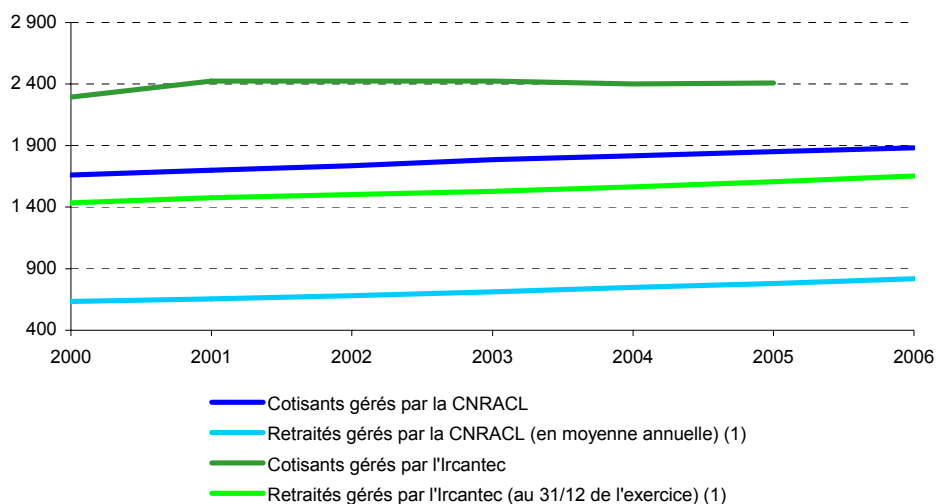
T 2.4-15 : Évolution des effectifs gérés par la CNRACL

	(en milliers)											
	1995	1996	1997	1998	1999	2000	2001	2002	2003	2004	2005	2006
Cotisants (1)												
Hospitaliers	706	710	712	713	714	720	730	739	759	772	778	787
Territoriaux	842	855	872	892	916	940	969	996	1 025	1 045	1 071	1 095
Total	1 548	1 565	1 584	1 605	1 630	1 660	1 699	1 735	1 784	1 817	1 849	1 882
Retraités (2)												
Stock	520,6	542,5	564,7	587,3	609,5	633,1	655,8	681	713,1	748,2	778,8	817,8
- <i>droits directs</i>	418,12	438	458,2	478,4	498,4	519,7	540,3	563	592,5	624,2	651,2	686,6
- <i>droits indirects</i>	102,44	104,5	106,5	108,9	111,1	113,4	115,5	118	120,6	124	127,6	131,2

Source : CNRACL.

- (1) Agents titulaires et stagiaires des collectivités et de leurs établissements publics.
 (2) En moyenne annuelle.

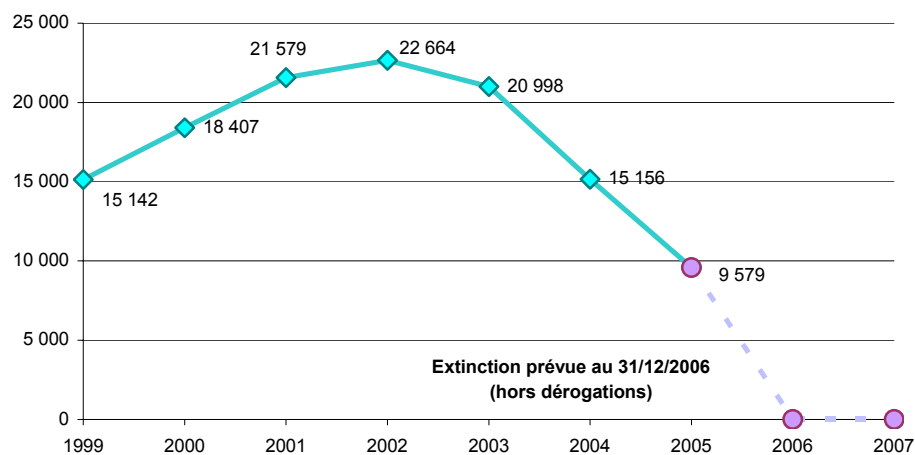
Graphique 2.4-6 : Évolution des effectifs gérés par l'Ircantec et la CNRACL



DGAFP, bureau des statistiques, des études et de l'évaluation.
 Source : CNRACL, Ircantec.

- (1) Les pensions de réversion sont prises en compte.

Graphique 2.4-7 : Le congé de fin d'activité depuis 1999, évolution du nombre de bénéficiaires (en fin d'année)



DGAFP, bureau des rémunérations, des pensions et du temps de travail.
Source : Dares.

En 2006 le taux moyen de liquidation des pensions civiles de droit direct est de 67,5 % pour l'ensemble des retraités (comme en 2005 et 2004) et de 67,6 % pour les nouveaux retraités (67,7 % en 2005).

En 2006, la retraite brute moyenne de droit direct des anciens fonctionnaires civils de l'État s'élève à 1 827 € par mois. Les nouveaux retraités de l'année bénéficient d'une pension légèrement plus élevée, en raison de l'augmentation tendancielle des niveaux moyens de qualification (et notamment la proportion de plus en plus forte de personnels de catégorie A) dans la fonction publique de l'État. L'indice de liquidation moyen des nouvelles pensions est ainsi passé de 531 en 1995 à 582 en 2006.

Ces modifications structurelles entraînent une augmentation des nouvelles pensions liquidées et donc de la pension moyenne de l'ensemble des retraités, qui a progressé de 2,1 % en 2006.

La pension civile des femmes est de 15,8 % inférieure

à celle des hommes. Le dispositif de départ anticipé, des parents de trois enfants, représente environ 20 % des départs en retraite des femmes dans la fonction publique de l'État. C'est une des causes de l'écart entre hommes et femmes. S'y ajoutent les interruptions de carrière et l'effet du temps partiel, ainsi que la proportion plus faible de femmes dans les emplois d'encadrement supérieur. Néanmoins, la prise en compte du temps partiel comme du temps plein et la neutralisation des interruptions de carrière, instaurées depuis 2004 en compensation de l'éducation des enfants devraient permettre de réduire progressivement cet écart.

La pension moyenne des anciens fonctionnaires des fonctions publiques territoriale et hospitalière est de 1 200 € en 2006 alors qu'elle s'élève à 1 827 € pour les fonctionnaires civils de l'État. Cette différence s'explique par une plus forte proportion de personnels de catégorie C et des carrières plus courtes dans les deux autres fonctions publiques.

Définitions et méthodes

Calcul de la pension jusqu'en 2003

Le montant de la pension est déterminé en appliquant au dernier traitement indiciaire brut détenu depuis six mois au moins (hors primes) un taux de liquidation, qui est actuellement de 2 % par année de service (dans la limite de 75 %).

Les bonifications sont des suppléments qui s'ajoutent aux services effectivement accomplis pour le calcul d'une pension. Il s'agit essentiellement de la bonification d'un an pour enfant né ou adopté avant le 1er janvier 2004, de la bonification de dépaysement pour les services civils accomplis hors d'Europe, de bénéfices de campagne pour les militaires, et de la bonification d'un an tous les cinq ans pour les surveillants pénitentiaires, les policiers et les militaires.

La loi du 21 août 2003 portant réforme des retraites modifie le calcul de la pension et de la pension minimum à compter du 1er janvier 2004.

Le calcul du taux de remplacement d'un fonctionnaire partant à la retraite se déroule désormais en deux temps :

Le premier temps consiste à calculer la durée des services. Cette durée est rapportée à une durée de référence qui évolue suivant l'année d'ouverture des droits à pension : si ce rapport est égal à un, alors le montant de la pension qui devrait être versée à ce stade serait à priori de 75 % du montant du

traitement perçu durant les six derniers mois d'activité.

Le deuxième temps du calcul consiste à appliquer un coefficient de majoration (surcote) ou, à partir de 2006, de minoration (décote), en fonction de la durée totale d'activité professionnelle dans les secteurs public et privé. Cette durée dite « d'assurance » est rapportée à la même durée de référence que pour le premier temps ci-dessus. La surcote s'applique, d'ores et déjà, si ce rapport est supérieur à un et si, après le 1er janvier 2004, l'activité a été poursuivie au-delà de 60 ans (0,75 % par trimestre effectué au-delà de cette date dans la limite de vingt trimestres). La décote s'appliquera de manière progressive à partir de 2006.

À la pension calculée s'ajoute, comme dans le régime précédent, une majoration de 10 % pour les trois premiers enfants, augmentée de 5 % par enfant supplémentaire. La durée de référence correspond au nombre de trimestres nécessaires à l'obtention d'une pension au taux maximal de 75 % du traitement indiciaire. Cette durée de référence passe progressivement de 152 trimestres en 2004 à 160 trimestres en 2008. À compter de 2009, en application de l'article 5 de la loi portant réforme des retraites, cette durée sera allongée d'un trimestre par an pour atteindre 164 trimestres.

Pour plus d'informations

- ☞ « Les flux de personnels dans les trois fonctions publiques », Vue d'ensemble n°2 de ce rapport, N. Bounakhla, C. Gonzalez-Demichel et S. Idmachie, Faits et chiffres 2006-2007.
- ☞ Rapports annuels d'activité du Service des pensions
- ☞ « Les retraites en 2004. Premiers éléments sur la réforme des retraites ». A. Deloffre, Études et résultats n° 454, Drees, ministère de l'Emploi, du Travail et de la Cohésion sociale, décembre 2004.
- ☞ « Retraites : les réformes en France et à l'étranger ; le droit à l'information », 2ème rapport du Conseil d'orientation des retraites, juin 2004.
- ☞ « Les pensions des fonctionnaires civils de l'État » ; rapport public particulier de la Cour des Comptes, Journaux officiels, avril 2003.
- ☞ Guides de mise en œuvre de la réforme des retraites, www.fonction-publique.gouv.fr

2.4 Thème - Retraites

2.4.3 Montant des pensions

T 2.4-16 : Montant des pensions de retraite en paiement en 2005 et 2006 dans la fonction publique de l'État ⁽¹⁾

	Situation au 31/12/2005		Situation au 31/12/2006	
	Nombre de bénéficiaires	Montants (en millions d'euros)	Nombre de bénéficiaires	Montants (en millions d'euros)
Pensions militaires				
(y compris soldes de réserve)				
Droits directs				
Avantage principal		6 482		6 582
Accessoires (2)		293		296
Total	383 539	6 774	382 027	6 879
Droits dérivés				
Avantage principal		1 313		1 337
Accessoires (2)		80		81
Total	182 717	1 393	185 205	1 419
Pensions civiles				
Droits directs				
Avantage principal		24 346		25 917
Accessoires (2)		1 002		1 048
Total	1 180 492	25 348	1 230 239	26 965
Droits dérivés				
Avantage principal		2 606		2 699
Accessoires (2)		192		197
Total	288 051	2 798	292 268	2 896

Source : service des pensions.

- (1) Les chiffres 2006 sont provisoires. Le coût au 31 décembre est exprimé en année pleine. Y compris les pensions cristallisées.
 (2) Comprend les majorations pour enfants, pour tierce personne et les rentes invalidité.

T 2.4-17 : Évolution du montant des pensions civiles (droits directs) brutes mensuelles moyennes en euros courants dans la fonction publique de l'État

	1995	1996	1997	1998	1999	2000	2001	2002	2003	2004	2005	2006 (p)
Pension moyenne au 31-12 (1)	1 508	1 518	1 544	1 575	1 613	1 634	1 668	1 703	1 715	1 748	1 789	1 827
Évolution en %	3,5%	0,7%	1,7%	2,0%	2,4%	1,3%	2,1%	2,1%	0,7%	1,9%	2,3%	2,1%

Source : service des pensions.

- (1) Les montants sont exprimés en année pleine.

(p) Chiffres provisoires.

T 2.4-18 : Évolution de l'indice et du taux de liquidation moyens des pensionnés

	1995	1996	1997	1998	1999	2000	2001	2002	2003	2004	2005	2006
Fonctionnaires civils												
Stock droit direct												
Indice de liquidation	496	499	503	507	514	518	522	527	532	535	538	542
Taux de liquidation (en %)	67,6	67,6	67,5	67,5	67,5	67,5	67,5	67,5	67,6	67,5	67,5	67,5
Stock droit dérivé												
Indice de liquidation	477	480	481	484	489	492	495	497	502	504	506	509
Taux de liquidation (en %)	32,2	32,4	32,3	32,3	32,3	32,3	32,3	32,2	32,3	32,3	32,2	32,2
Flux droit direct												
Indice de liquidation	531	541	548	558	561	568	571	577	579	575	580	582
Taux de liquidation (en %)	67,3	67,5	67,9	68,1	68,1	68	68,3	68,5	68,4	67,9	67,7	67,6
Flux droit dérivé												
Indice de liquidation	494	500	500	504	512	515	516	521	525	526	527	534
Taux de liquidation (en %)	32,6	32,6	32,6	33,0	33,0	33,0	33,2	33,2	33,2	33,3	33,3	33,0
Militaires												
Stock droit direct												
Indice de liquidation	460	464	467	469	473	474	475	477	478	481	482	484
Taux de liquidation (en %)	65,1	65,1	65,1	65,1	65,1	65,1	65,1	65,1	65,1	65,1	65,1	65
Stock droit dérivé												
Indice de liquidation	439	443	446	448	451	452	454	456	456	458	459	461
Taux de liquidation (en %)	32,0	32,1	32,1	32,2	32,2	32,2	32,3	32,3	32,3	32,3	32,4	32,3
Flux droit direct												
Indice de liquidation	482	480	479	483	485	480	479	483	482	489	492	469 (2)
Taux de liquidation (en %)	65,1	64,9	67,2	67,2	67,0	66,9	66,5	66,4	66,3	66,4	66,1	61,4 (2)
Flux droit dérivé												
Indice de liquidation	453	460	468	465	468	470	474	475	475	474	479	480
Taux de liquidation (en %)	32,9	33,1	33,1	33,1	33,1	33,4	33,5	33,5	33,2	33,1	33,2	33,1
Valeur annuelle moyenne en euros du point d'indice (1)												
	48,49	49,16	49,42	49,99	50,51	50,96	51,43	52,11	52,49	52,76	53,20	53,85

Source : service des pensions.

- (1) La détermination du montant de la pension pour le premier mois (avantage principal) se calcule en multipliant la valeur du point par l'indice de liquidation et par le taux de liquidation lorsque la pension n'est pas soumise au minimum garanti. Le montant varie ensuite en fonction de la hausse des prix. La pension moyenne calculée est plus faible que la moyenne des pensions réellement versées du fait des pensions relevées au minimum garanti.
- (2) Hors soldes de réserve. La baisse de 2006 s'explique également par l'élargissement des conditions d'accès à une pension civile et militaire de retraite aux sous-officiers atteint d'une invalidité avant 15 ans de services.

2.4 Thème - Retraites

2.4.3 Montant des pensions

T 2.4-19 : Montant moyen mensuel des pensions civiles de droit direct selon la catégorie hiérarchique et le sexe en 2006 (1)

Catégorie		Pensions civiles		
		Nombre	Avantage principal en €	Pension totale en €
Hommes	A	207 617	2 511	2 623
	B	55 030	1 628	1 710
	C	73 474	1 049	1 122
	Indéterminé	225 915	1 700	1 779
	Sous total	562 036	1 907	1 998
Femmes	A	260 133	2 142	2 199
	B	145 859	1 553	1 617
	C	155 516	994,2	1 042
	Indéterminé	106 695	1 401	1 444
	Sous total	668 203	1 628	1 682
Total	A	467 750	2 306	2 387
	B	200 889	1 574	1 643
	C	228 990	1 011,74	1 067
	Indéterminé	332 610	1 604	1 671
Total général		1 230 239	1 756	1 827

Source : service des pensions.

(1) Les chiffres 2006 sont provisoires. Les montants sont exprimés en année pleine.

T 2.4-20 : Montant moyen mensuel des pensions militaires de droit direct selon le grade et le sexe en 2006 (1)

Grade		Pensions militaires		
		Nombre	Avantage principal en €	Pension totale en €
Hommes	Officiers généraux	3 691	4 208	4 581
	Officiers supérieurs	35 606	2 692	2 862
	Officiers subalternes	19 221	2 116	2 229
	Sous-officiers	252 826	1 379	1 434
	Caporaux et soldats	32 123	692	718
	Indéterminé	18 876	150	153
	Sous total	362 343	1 451	1 518
Femmes	Officiers généraux	6	4 008	4 125
	Officiers supérieurs	512	2 249	2 275
	Officiers subalternes	464	1 753	1 782
	Sous-officiers	15 207	1 127	1 139
	Caporaux et soldats	1 414	764	768
	Indéterminé	2 081	1 226	1 245
	Sous total	19 684	1 156	1 170
Total	Officiers généraux	3 697	4 208	4 580
	Officiers supérieurs	36 118	2 686	2 853
	Officiers subalternes	19 685	2 107	2 218
	Sous-officiers	268 033	1 365	1 417
	Caporaux et soldats	33 537	695	720
	Indéterminé	20 957	257	261
	Total général	382 027	1 436	1 500

Source : service des pensions.

(1) Les chiffres 2006 sont provisoires. Les montants sont exprimés en année pleine. Les pensions cristallisées et les soldes de réserve sont incluses.

T 2.4-21 : Montant moyen mensuel des pensions civiles (1) de droit direct versées par la CNRACL selon la catégorie hiérarchique et le sexe en 2006

Catégorie	Fonction publique hospitalière			Fonction publique territoriale			Ensemble		
	Nombre	Avantage principal en €	Pension totale en €	Nombre	Avantage principal en €	Pension totale en €	Nombre	Avantage principal en €	Pension totale en €
Hommes A	9 667	1 941,7	2 033,1	11 932	2 262,7	2 362,0	21 599	2 119,0	2 214,8
B	10 745	1 485,3	1 551,6	18 923	1 496,8	1 555,9	29 668	1 492,6	1 554,3
C	34 616	1 076,0	1 136,1	101 873	1 050,7	1 115,1	136 489	1 057,1	1 120,4
Indéterminé	172	1 608,4	1 669,1	1 247	1 441,2	1 503,2	1 419	1 461,4	1 523,3
Sous total	55 200	1 308,9	1 375,7	133 975	1 225,3	1 292,0	189 175	1 249,7	1 316,5
Femmes A	36 111	1 709,2	1 748,4	14 942	1 727,2	1 776,0	51 053	1 714,5	1 756,5
B	57 479	1 272,0	1 316,0	19 392	1 317,4	1 355,6	76 871	1 283,5	1 326,0
C	161 755	965,4	1 018,6	128 344	909,6	961,2	290 099	940,7	993,2
Indéterminé	134	1 174,4	1 203,0	1 305	1 165,2	1 212,3	1 439	1 166,1	1 211,4
Sous total	255 479	1 139,6	1 188,8	163 983	1 034,3	1 084,1	419 462	1 098,5	1 147,8
Total A	45 778	1 758,3	1 808,5	26 874	1 965,0	2 036,2	72 652	1 834,8	1 892,7
B	68 224	1 305,6	1 353,1	38 315	1 406,0	1 454,5	106 539	1 341,7	1 389,6
C	196 371	984,9	1 039,3	230 217	972,0	1 029,3	426 588	977,9	1 033,9
Indéterminé	306	1 418,3	1 465,0	2 552	1 300,1	1 354,4	2 858	1 312,7	1 366,3
Total général	310 679	1 169,7	1 222,0	297 958	1 120,2	1 177,6	608 637	1 145,5	1 200,2

Source : CNRACL.

(1) Les pensions accordées pour invalidité sont exclues.

2.5 Dépenses de personnel et rémunérations

Le budget 2006 est le premier à être entièrement prévu et réalisé dans la nomenclature LOLF.

Le projet de loi de finances a été présenté et discuté au Parlement avec une unité de vote des crédits ventilée en missions : le budget général 2006 est ainsi composé de 34 missions (15 hors budget général).

A l'intérieur des missions, les crédits sont détaillés en programmes composés d'actions. Aux crédits sont associés des objectifs précis, définis en fonction de finalités d'intérêt général, avec des résultats attendus faisant l'objet d'une évaluation.

Dans ce cadre, le périmètre des dépenses de la fonction publique, dit titre 2, a changé de nature : les rémunérations d'activité comprennent désormais les salaires des enseignants du secteur privé sous contrat tandis que les pensions ne reprennent que les contributions au CAS-Pensions ajoutées des pensions effectivement versées.

Depuis plusieurs années, les dépenses de pension figurent parmi les plus fortes progressions. En 2006 elles progressent de 5,7 % (+2 milliards d'euros).

En restant en ancienne nomenclature, les dépenses induites de 2006 se décomposent en :

- 51,7 % de dépenses de rémunérations d'activité (68,9 milliards) ;

- 10,5 % de cotisations et de prestations sociales à la charge de l'État (14,1 milliards) ;

- 28,4 % de pensions civiles et militaires de retraite (37,9 milliards) ;

- 2,3 % de pensions militaires d'invalidité et de victimes de guerre (3,1 milliards) ;

- 5,1 % de subventions aux établissements d'enseignement privé (6,8 milliards) ;

- 2 % de dépenses diverses (frais de déplacement, aide sociale...).

Les rémunérations d'activité comprennent la masse des rémunérations brutes, y compris la part ouvrière des cotisations sociales versées aux personnels de l'État en activité (traitement, indemnité de résidence, supplément familial de traitement, primes et indemnités). Elles représentent plus de la moitié des dépenses de personnel et des pensions.

Les dépenses induites, dépenses liées au personnel en activité ou retraité de la fonction publique de l'État, ont représenté en 2006 133,343 milliards d'euros, soit 44 % des dépenses du budget général, comme en 2005 et 2004, 45% en 2003. Entre 2005 et 2006, le montant des dépenses induites augmente de 2,5 %.

Définitions et méthodes

L'analyse des dépenses induites repose sur une exploitation des budgets d'exécution. Il s'agit donc des dépenses réelles.

Les dépenses de rémunérations de La Poste et France Télécom sont exclues, mais les pensions versées à leurs anciens fonctionnaires en font partie.

La masse salariale représente 97 % des rémunérations d'activité. Elle correspond aux rémunérations versées à des personnels occupant un emploi permanent à temps complet ou rémunérés sur crédits par référence à la grille indiciaire de la fonction publique, à l'exclusion du personnel rémunéré sur la base des salaires pratiqués dans le commerce et l'industrie (certains personnels ouvriers, les vacataires...).

Cotisations sociales à la charge de l'État : part employeur des cotisations versées d'une part au régime général au titre du risque maladie (prestations en nature) pour les agents titulaires et les agents permanents non titulaires, d'autre part à l'Ircantec au titre du risque vieillesse pour les seuls agents permanents non titulaires. Depuis janvier 2005, elles

comprennent la part employeur de la cotisation relative à la retraite additionnelle de la fonction publique.

Prestations sociales : prestations directement prises en charge par l'État telles que les prestations familiales, les traitements des agents en congé de longue durée ainsi que des agents victimes d'accidents de service ou du travail. S'y ajoutent des prestations facultatives telles que les prêts, aides ou allocations divers.

Frais de personnel : incluent l'ensemble des rémunérations d'activité (y compris vacances), les cotisations et prestations sociales, ainsi que les pensions civiles et militaires de retraite.

Dépenses indexées : éléments de rémunérations qui, indexés sur la valeur du point de la fonction publique, évoluent parallèlement aux traitements d'activité. Cette caractéristique en fait un concept budgétaire important. C'est sur cette base qu'est évaluée l'incidence financière globale sur le budget de l'État des mesures salariales prises pour la fonction publique.

Pour plus d'informations

- € Loi de finances 2006
- € Loi de finances rectificative pour 2006.

2.5 Thème - Dépenses de personnel et rémunérations

2.5.1 Dépenses induites

T 2.5-1: Les dépenses induites de 2000 à 2006 (en exécution) en milliards d'euros

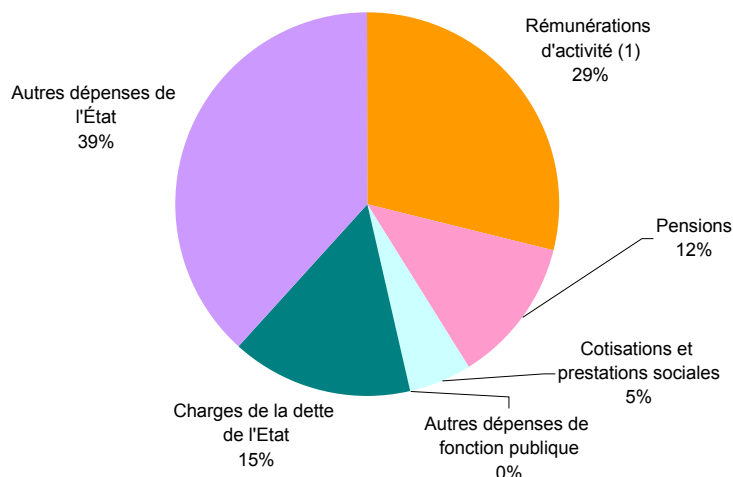
	2000	2001	2002	2003	2004	2005	2006	2006 Dépenses en titre 2
I								
Rémunérations principales	49,105	50,175	51,699	52,305	52,709	53,382	54,607	54,607
Indemnités résidentielles	1,294	1,333	1,457	1,473	1,393	1,381	1,469	1,469
Primes et indemnités	8,778	9,223	10,079	10,448	10,742	11,017	11,229	11,229
Supplément familial de traitement	0,688	0,692	0,709	0,717	0,720	0,706	0,868	0,868
Autres charges connexes (1)	0,812	0,865	0,879	0,948	1,030	0,929	0,794	0,794
Crédits non ventilés	0,355	0,388	0,378	0,351	0,357	0,313	-0,022	-0,022 (8)
Total I: rémunérations d'activités	61,031	62,675	65,202	66,242	66,951	67,728	68,945	68,945
II								
Cotisations sociales (2)	10,582	10,570	11,447	11,161	11,174	12,280	12,949	10,569 (9)
Prestations sociales (3)	1,853	1,954	2,084	2,115	1,980	1,233	1,127	1,127
Pensions	28,500	29,603	30,927	32,348	34,156	35,867	37,910	39,461 (10)
Divers (4)	0,300	0,225	0,154	0,151	0,157	0,171	0,245	0,245
Total Frais de personnel (I+II)	102,266	105,028	109,814	112,017	114,417	117,278	121,176	120,346
III								
Taxes sur les transports et salaires	0,426	0,436	0,448	0,492	0,515	0,541	0,586	0,586
Frais de déplacement	1,268	1,248	1,399	1,198	1,203	1,154	0,976	0,059
Enseignement privé	6,074	6,308	6,462	6,634	6,820	6,877	6,852	6,007
Pensions anciens combattants	3,450	3,406	3,167	3,136	3,116	3,244	3,084	-
Autres (5)	0,973	0,863	0,735	0,901	0,910	0,917	0,669	-
Total dépenses induites (I+II+III)	114,457	117,290	122,026	124,378	126,981	130,011	133,343	126,998
dont dépenses indexées (6) (7)	105,347	108,244	113,008	114,903	83,184	84,941	86,054	

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

Source : Direction du Budget, budgets d'exécution.

- (1) C'est-à-dire : indemnités compensatrices, préavis et licenciements, pertes d'emploi, pécules, indemnités exceptionnelles de mutation et CPA, ainsi que les revenus de remplacement (CAA).
- (2) Part employeur.
- (3) Prestations sociales obligatoires et facultatives, ainsi que prestations familiales.
- (4) Dépenses de personnel non ventilées et vacations.
- (5) Indemnités représentatives de frais, primes d'alimentation (militaires), aides sociales, secours et prêts.
- (6) Dépenses indexées : dépenses directement liées à la valeur du point.
- (7) À compter de 2004, les pensions ne sont plus indexées sur la valeur du point.
- (8) Le décalage est dû au fond d'avance à la Défense.
- (9) Les compensations inter-régimes ne sont pas comprises.
- (10) Les pensions des ouvriers d'État sont comprises (programme 742 du CAS Pensions).

Graphique 2.5-1: Part des dépenses de la fonction publique dans le budget de l'État en 2006



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

Source : Direction du Budget, budgets d'exécution.

(1) Du fait de la LOLF, l'enseignement privé est désormais imputé au titre 2 (dépenses de personnel).

T 2.5-2: Part des dépenses de la fonction publique dans le budget de l'État de 2000 à 2006 en milliards d'euros

	2000	2001	2002	2003	2004	2005	2006	2006 Dépenses en titre 2
Rémunération d'activité	61,031	62,675	65,202	66,242	66,951	67,728	68,945	73,636 (1)
Pensions	28,500	29,603	30,927	32,348	34,156	35,867	37,910	30,829
Cotisations et prestations sociales	12,436	12,524	13,531	13,276	13,154	13,513	14,076	13,108
Autres dépenses fonction publique	12,491	12,487	12,360	12,512	12,720	12,904	12,412	0
Total dépenses fonction publique	114,458	117,289	122,02	124,378	126,981	130,011	133,343	117,573
Charges de la dette de l'État	35,690	36,680	38,050	37,570	38,110	38,880		38,950
Autres dépenses de l'État	109,153	112,061	117,390	116,322	123,309	125,379		97,317
Budget de l'État	259,301	266,030	277,460	278,270	288,400	294,270		269,610

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

Source : Direction du Budget, budgets d'exécution.

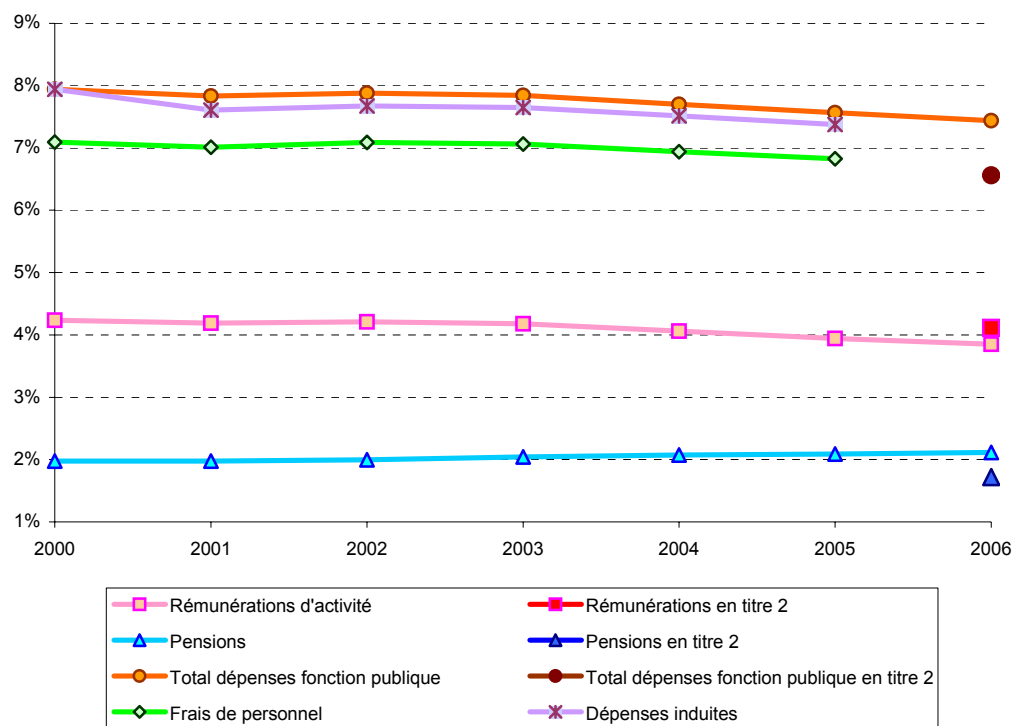
(1) Du fait de la LOLF, l'enseignement privé est désormais imputé au titre 2 (dépenses de personnel).

Les dépenses induites par la fonction publique représentent 44 % du budget général de l'État en 2006.

2.5 Thème - Dépenses de personnel et rémunérations

2.5.1 Dépenses induites

Graphique 2.5-2 : Évolution des dépenses induites par la fonction publique en pourcentage du PIB



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

Source : Direction du Budget, budgets d'exécution.

T 2.5-3 : Principales composantes des dépenses induites par la fonction publique de l'État pour 2006

(en milliards d'euros)

	Budget civil	Budget militaire	Total
I			
Rémunérations principales	45,848	8,759	54,607
Indemnités résidentielles et de transport	1,062	0,406	1,469
Primes et indemnités	7,363	3,866	11,229
Supplément familial de traitement	0,657	0,212	0,868
Autres charges connexes (NBI...)	0,592	0,202	0,794
Crédits non ventilés par nature	0,111	-0,133	-0,022
Total I : rémunérations d'activité	55,633	13,312	68,945
II			
Cotisations sociales	10,274	2,675	12,949
Prestations sociales	0,901	0,226	1,127
Pensions	37,910	0	37,910
Divers frais de personnel	0,239	0,006	0,245
Total I+II : frais de personnel	104,957	16,219	121,176
III			
Impôts et taxes	0,526	0,060	0,586
Frais de déplacement	0,563	0,413	0,976
Subventions enseignement privé hors enseignement agricole	6,852	0	6,852
Pensions et allocations anciens combattants et victimes de guerre	3,084	0	3,084
Autres subventions	0,407	0,262	0,669
Total I+II+III : dépenses induites	116,389	16,954	133,343

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

Source : Direction du Budget, budgets d'exécution.

2.5 Thème - Dépenses de personnel et rémunérations

2.5.1 Dépenses induites

T 2.5-4 : Décomposition des rémunérations d'activité en 2006

(en milliards d'euros)

	Total ministères	Enseignement privé	Total yc enseignement privé
Rémunérations principales :	54,607	3,825	58,432
- titulaires	43,298	0,087	43,384
- contractuels	2,214	3,636	5,850
- auxiliaires administratifs et d'enseignement	0,212	0	0,212
- vacataires	0,032	0	0,032
- base privée	0,710	0	0,710
- stagiaires	0,992	0	0,992
- militaires	7,151	0	7,151
Charges connexes :	3,131	0,109	3,240
- supplément familial de traitement	0,868	0,058	0,926
- indemnités de résidence	1,469	0,030	1,499
- charges connexes	0,794	0,022	0,815
Primes et indemnités :	11,207	0,327	11,533
- civiles	7,765	0,321	8,086
- militaires	3,464	0	3,464
Non réparti	-0,022	0,006	-0,016
Total rémunérations d'activité	68,945	4,261	73,206

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

Source : Direction du Budget, budgets d'exécution.

Note : l'enseignement privé est désormais imputé au titre 2 (dépenses de personnel).

T 2.5-5 : Répartition des rémunérations d'activité (1) par ministère en 2006

(en milliards d'euros)

Ministère	Total
Affaires étrangères	0,842
Agriculture, Alimentation, Pêche et Affaires rurales	1,294
Culture et Communication	0,419
Écologie et Développement durable	0,006
Économie, Finances et Industrie	6,156
Éducation nationale, Enseignement supérieur et Recherche	39,653 (2)
Équipement, Transports, Aménagement du territoire, Tourisme et Mer	2,489
Intérieur, Sécurité intérieure et Libertés locales	5,568
Jeunesse, Sports et Vie associative	0,233
Justice	2,323
Outre-Mer	0,096
Services du Premier ministre	0,343
Travail et Emploi	0,348
Santé et Solidarité	0,509
Défense	13,357
Total	73,636

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

Source : Direction du Budget, budgets d'exécution.

(1) Dépenses de catégorie 21.

(2) Y compris l'enseignement privé pour 4,26 Mds d'euros

T 2.5-6 : Répartition par nature des primes et indemnités en 2006

(en milliards d'euros)

Primes et indemnités	Total
Des personnels civils :	7,765
- rémunération à l'acte	0,121
- heures supplémentaires et astreintes	1,021
- indemnités interministérielles	2,009
- indemnités ministérielles	4,613
Des personnels militaires :	3,464
- charges militaires	1,111
- sujétions spéciales	1,621
- qualification technique	0,677
- divers	0,055

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

Source : *Direction du Budget, budgets d'exécution.*

En 2005, les dépenses de personnel des trois fonctions publiques s'élèvent à 190,7 milliards d'euros : 61,5 % pour l'État, 20,2 % pour la territoriale et 18,3 % pour l'hospitalière.

Depuis 1997, les dépenses de personnel augmentent de 26 % pour l'État, 30 % pour la fonction publique hospitalière et 39 % pour la fonction publique territoriale.

Pour plus d'informations

☞ Loi de finances 2006.

2.5 Thème - Dépenses de personnel et rémunérations

2.5.2 Dépenses des trois fonctions publiques

T 2.5-7 : Les frais de personnel des trois fonctions publiques en 2005

(en milliards d'euros)

	Fonction publique de l'État	Fonction publique territoriale	Fonction publique hospitalière	Total
Frais de personnel	117,3	38,6	34,8	190,7
dont rémunérations d'activité	67,7	nd	23,1	
dont cotisations	49,6	nd	11,8	
dont pensions	35,9	nd	nd	

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

Source : Direction du Budget, DGCL, DHOS.

nd : non disponible.

T 2.5-8 : Évolution des charges d'exploitation relatives au personnel des établissements publics de santé (1994-2005)

(en milliards d'euros)

	1995	1996	1997	1998	1999	2000	2001	2002	2003 (2)	2004 (1)(2)	2005 (1)(3)
Charges de personnel (rémunérations)	16,57	17,18	17,44	17,92	18,51	19,23	19,89	21,05	21,96	22,57	23,06
Autres charges relatives au personnel (charges sociales ...)	7,68	7,99	8,13	8,33	8,72	9,09	9,51	10,16	10,79	11,44	11,78
Total des charges d'exploitation relatives au personnel	24,25	25,17	25,6	26,3	27,23	28,32	29,4	31,21	32,75	34,01	34,84
Charges totales	35,67	36,92	37,3	38,11	39,52	40,98	42,77	45,58	48,68	51,23	52,57

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

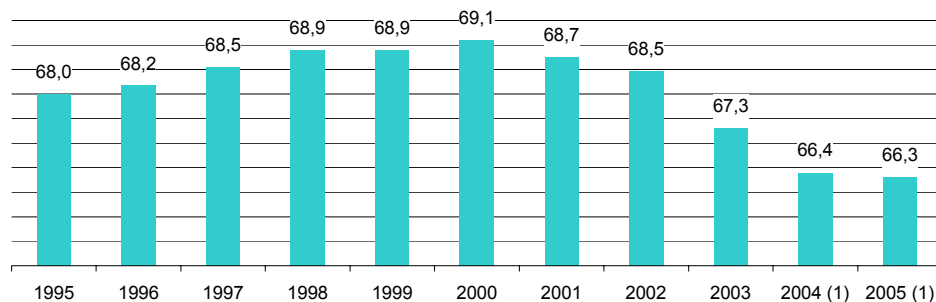
Source : DHOS.

(1) y compris les médecins hospitaliers.

(2) Les données 2003 et 2004, qui étaient provisoires dans le précédent rapport annuel, ont été revues.

(3) Données provisoires.

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



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

Source : DHOS.

(1) y compris les médecins hospitaliers.

T 2.5-9 : Évolution des frais de personnel dans les collectivités territoriales de 2000 à 2005

(en milliards d'euros courants)

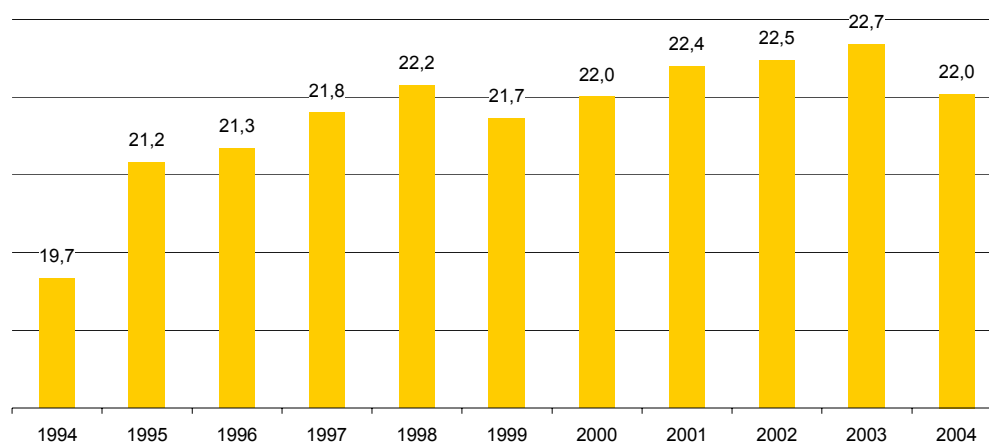
Frais de personnel	2000	2001	2002	2003	2004	2005
Régions	0,40	0,43	0,47	0,52	0,57	0,62
Évolutions n/n-1	8,15%	7,79%	10,02%	10,38%	9,40%	8,77%
Départements	4,18	4,47	4,82	5,21	6,13	6,56
Évolutions n/n-1	5,02%	6,96%	7,78%	7,98%	17,75%	7,00%
Communes	23,33	24,22	25,40	26,00	26,85	27,90
Évolutions n/n-1	3,59%	3,83%	4,86%	2,37%	3,28%	3,90%
Ensemble collectivités territoriales	27,91	29,12	30,69	31,73	33,55	35,07
Évolutions n/n-1	3,87%	4,35%	5,38%	3,38%	5,76%	4,52%
Groupements à fiscalité propres (1)	1,59	1,85	2,29	2,82	3,19	3,50
Évolutions n/n-1	2,38%	16,31%	23,62%	22,82%	13,14%	9,89%
Ensemble collectivités locales	29,50	30,98	32,98	34,54	36,74	38,57
Évolutions n/n-1	3,79%	5,00%	6,48%	4,73%	6,36%	4,99%

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

Source : DGCP et DGCL.

(1) Groupements à fiscalité propre : communautés urbaines, d'agglomérations, de communes et syndicats d'agglomération nouvelle.

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



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

Source : DGCP et DGCL.

L'évolution du salaire des fonctionnaires dépend des mesures générales d'augmentation de la valeur du point et des mesures catégorielles. À ces mesures strictement salariales, viennent s'ajouter les effets des mesures individuelles, dit GVT (glissement vieillesse technicité) positif. Ce dernier intègre les effets des avancements d'échelon liés à l'ancienneté, des promotions de grade ainsi que l'accès à un nouveau corps par le biais d'un concours. Enfin, le calcul du salaire moyen des fonctionnaires prend en compte l'effet généralement négatif des flux d'entrées et de sorties des effectifs (remplacement des partants par des agents en principe en début de carrière et donc moins bien rémunérés), dit effet de noria ou GVT négatif.

À l'heure actuelle, deux types d'indicateurs permettent d'apprécier les évolutions :

- **la rémunération moyenne des personnes en place (RMPP)** mesure l'évolution de la fiche de paye moyenne brute des effectifs présents sur deux exercices consécutifs. En euros courants, la RMPP brute a progressé de 2,9 % et la RMPP nette de 2,3 % en 2005.

- **la progression du salaire moyen par tête (SMPT)** mesure l'évolution du rapport de la masse salariale aux effectifs constants. Il est donc sensible aux modifications de la structure démographique de l'emploi public induites par les mouvements d'entrées et de sorties. Pour l'année 2005 et toujours en euros courants, le SMPT brut s'accroît de 1,6 % et le SMPT net de 0,9 %.

Outre ces éléments, une approche complémentaire consiste à suivre l'évolution du traitement moyen indiciaire des fonctionnaires à échelon, grade et corps donné. Cette évolution se fait sous l'effet combiné de l'évolution du point d'indice et de celle de la grille indiciaire. En effet pour un corps et un grade donné, la grille indiciaire évolue à l'occasion des réformes statutaires.

En conséquence du relèvement du SMIC, le minimum de traitement des agents civils et militaires de l'État, des personnels des collectivités territoriales et des établissements publics hospitaliers est fixé à l'indice majoré 283 au 1^{er} juillet 2007.

Définitions et méthodes

1. Les trois sources de progression des rémunérations :

- les mesures générales : elles concernent la totalité des agents et n'influent que sur le traitement indiciaire ;

- ex : revalorisation du point fonction publique ou attribution de points d'indice majoré ;

- les mesures catégorielles : elles concernent certaines catégories d'agents, ex : création ou amélioration indemnitaire, réforme statutaire (plan de réforme des corps et carrière des personnels actifs de la police nationale sur 2004-2010 ou plan de revalorisation des carrières des personnels de surveillance de l'administration pénitentiaire en 2004-2010) ;

- les mesures individuelles : il s'agit des améliorations de rémunération dues aux évolutions de carrière (+ 2 % en moyenne en 2005). Ce phénomène est connu sous le nom de glissement-vieillesse technicité (GVT) positif ou effet de carrière. Il retrace l'incidence positive sur la masse salariale des avancements à l'ancienneté, des avancements au choix ou promotions, et de l'acquisition d'une technicité.

2. Les deux indicateurs actuels de progression des rémunérations des fonctionnaires :

- la rémunération moyenne des personnes en place (RMPP) est une notion salariale qui tient compte de tous les facteurs de progression de la rémunération des agents présents deux années consécutives (mesures générales et individuelles). Cet indicateur ne traduit pas l'évolution de la dépense budgétaire

mais permet d'estimer la variation moyenne du pouvoir d'achat des agents en place ;

- le salaire moyen par tête (SMPT) est un indicateur budgétaire qui permet d'analyser l'évolution de la dépense publique en tenant compte de la modification de la structure des rémunérations principalement liée à la différence de niveau de rémunération entre des agents qui partent à la retraite et sont remplacés, en tout ou partie, par des agents qui débutent. L'impact sur la masse salariale de ces mouvements d'entrées et de sorties à effectifs constants est appelé effet de noria ou GVT négatif.

Le calcul du SMPT prend ainsi en compte le GVT solde, résultant de la différence entre l'effet de carrière ou GVT positif et l'effet de noria ou GVT négatif.

3. Les deux approches de l'évolution des rémunérations : glissement et moyenne

- le calcul en glissement : l'évolution en glissement ou en niveau de la rémunération correspond à sa variation de date à date ;

- le calcul en moyenne : l'évolution en moyenne ou en masse sur une année correspond à l'écart entre la rémunération totale (ou moyenne) perçue au cours de l'année et la rémunération totale (ou moyenne) perçue au cours de l'année précédente. Le calcul en moyenne tient compte de l'effet report, c'est-à-dire de la partie de l'augmentation de la masse salariale qui résulte des revalorisations accordées dans le courant de l'année n-1 et qui produisent une partie de leurs effets budgétaires sur l'année n.

Pour plus d'informations

☞ « Les salaires des agents de l'État en 2005 », V. Gombault et D. Quarré, Insee Première n°1151 Juillet 2007.

2.5 Thème - Dépenses de personnel et rémunérations

2.5.3 Déterminants des rémunérations

T 2.5-10 : Évolution des prix et des rémunérations dans la fonction publique de l'État de 1995 à 2005 (de 2006 à 2007 prévisions de la Direction du Budget)

Année	En glissement (en %)		En moyenne (en %)						
	Prix hors tabac	Mesures générales (valeur du point et points uniformes)	Prix hors tabac	RMPP (brute)	Structure constante	Effet de carrière	RMPP (nette)	SMPT (brut)	SMPT (net)
1995	2	2,6	1,7	4,8	2,7	2,1	4,8	3,5	3,4
1996	1,5	0	1,9	3,1	1,1	2	3,1	2,6	1,9
1997	1,1	1	1,1	2,9	0,7	2,2	2,9	1,4	1,5
1998	0,3	1,3	0,6	3,2	1,1	2	3,2	1,5	1,5
1999	1,2	1,7	0,5	3,5	1,3	2,1	3,5	1,7	1,7
2000	1,6	0,5	1,6	4	1,8	2,2	4,1	2,1	2,2
2001	1,3	1,2	1,6	3,9	1,8	2,1	4	1,9	2
2002	2,1	1,3	1,8	4,9	2,6	2,3	5,2	2,5	2,7
2003	1,6	0	1,9	3,7	1,5	2,2	3,7	1,6	1,6
2004	1,9	0,5	1,7	3,5	1,2	2,3	3,6	1,6	1,7
2005	1,6	1,8	1,8	2,9	1,1	1,8	2,3	1,6	0,9
2006 (1)	1,5	0,7	1,7	4,0	nd	nd	nd	2	nd
2007 (1)	1,4	0,8	1,3	3,8	nd	nd	nd	1,8	nd

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

Source : Budget, Insee.

La RMPP (rémunération moyenne des personnes en place) : sa progression mesure l'évolution de la fiche de paie moyenne des agents en place, deux années de suite.

L'évolution du salaire à structure constante est calculée en figeant la structure des effectifs par corps, grade et échelon au niveau atteint l'année initiale.

L'effet de structure mesure l'effet des modifications de la répartition de la population entre les différents corps, grade et échelon.

L'effet de structure résulte de l'effet de carrière, toujours positif (du fait de l'avancement), et de l'effet des départs et des embauches ou « entrées-sorties » généralement négatif.

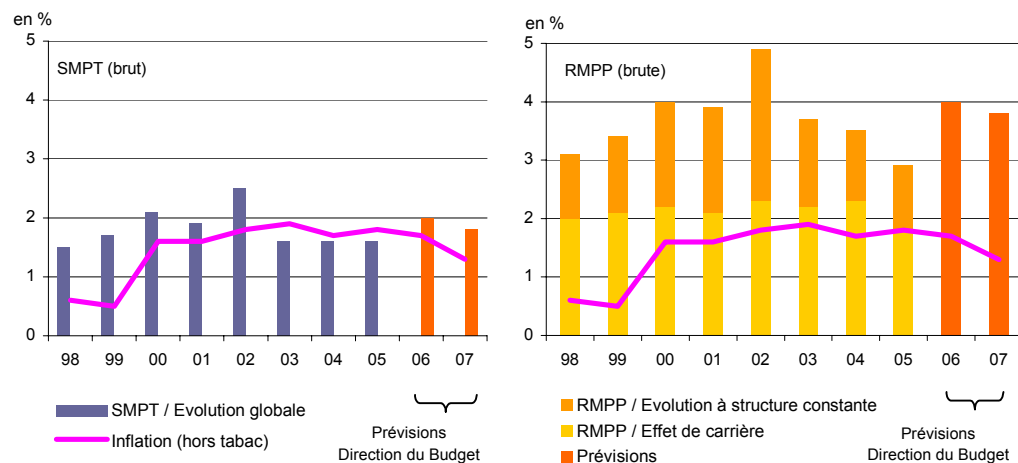
Dans le calcul de la RMPP, il n'y a par définition ni départs, ni embauches.

Le SMPT = salaire moyen par tête.

nd : non déterminé

(1) Prévisions.

Graphique 2.5-5 : Facteurs d'évolution de la rémunération moyenne des personnes en place (RMPP) depuis 1998



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

Source : DGAFP - Budget.

Thème - Dépenses de personnel et rémunérations 2.5

Déterminants des rémunérations 2.5.3

T 2.5-11 : Bilan des augmentations générales des fonctionnaires depuis 1996

Années	Date	Ampleur	Valeur de l'indice 100		Points uniformes	Observations
			En francs	En euros		
1996		0,0%	32 244	4 915,57		
1997	1 ^{er} mars	0,5%	32 405	4 940,11		
	1 ^{er} octobre	0,5%	32 567	4 964,81		
1998 et 1999	1 ^{er} avril	0,8%	32 828	5 004,60		<i>Années couvertes par l'accord salarial du 10 février 1998</i> Attribution de 2 points jusqu'à l'IM 316 et 1 point jusqu'à l'IM 412
	1 ^{er} juillet				1 à 2	
	1 ^{er} novembre	0,5%	32 990	5 029,29		1 Attribution d'un point uniforme
	1 ^{er} avril	0,5%	33 155	5 054,45		1 Attribution de 2 points jusqu'à l'IM 294 et 1 point jusqu'à l'IM 374 (1)
2000	1 ^{er} juillet				1 à 2	Attribution d'un point uniforme
	1 ^{er} décembre	0,8%	33 419	5 094,69	1	Attribution d'un point uniforme
2001	1 ^{er} décembre	0,5%	33 586	5 120,15		Attribution de 5 points jusqu'à l'IM 254, 4 points jusqu'à l'IM 263, 3 points jusqu'à l'IM 275, 2 points jusqu'à l'IM 321, 1 point jusqu'à l'IM 350. Attribution de 3 points jusqu'à l'IM 259, 2 points jusqu'à l'IM 261, 1 point jusqu'à l'IM 263
	1 ^{er} mai	0,5%	33 754	5 145,76	1 à 5	
	1 ^{er} juillet				1 à 3	
2002	1 ^{er} novembre	0,7%	33 990	5 181,74		
	1 ^{er} mars	0,6%		5 212,84		
2003	1 ^{er} décembre	0,7%		5 249,33		
		0,0%		5 249,33		
2004	1 ^{er} janvier	0,5%		5 275,58		
	1 ^{er} juillet				1 à 2	Attribution de 2 points jusqu'à l'IM 261 1 point à l'IM 262
2005	1 ^{er} février	0,5%		5 301,96		Attribution de points d'indice : 12 points jusqu'à l'IM 263, 11 points à l'IM 264, 10 points à l'IM 265, 9 points à l'IM 266, 8 points à l'IM 267, 7 points à l'IM 268, 6 points à l'IM 269, 5 points à l'IM 270, 4 points à l'IM 271, 3 points à l'IM 272, 2 points à l'IM 273 et 1 point à l'IM 274
	1 ^{er} juillet	0,5%		5 328,47	1 à 2	
	1 ^{er} novembre	0,8%		5 371,10		
2006	1 ^{er} juillet	0,5%		5 397,95		Attribution de points d'indice : 4 points à l'IM 275, 3 points à l'IM 276, 2 points à l'IM 277, 1 point à l'IM 278
	1 ^{er} novembre				1	Attribution d'1 point uniforme
2007	1 ^{er} février	0,8%		5 441,13		Attribution de points d'indice : 3 points à l'IM 280, 2 points à l'IM 281, 1 point à l'IM 282
	1 ^{er} juillet					

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

Source : DGAFF - Budget.

Hors La Poste et France Télécom.

(1) Valeur de l'indice à la signature de l'accord.

2.5 Thème - Dépenses de personnel et rémunérations

2.5.3 Déterminants des rémunérations

T 2.5-12 : Traitements caractéristiques de la fonction publique 2007

Niveaux de traitement	Indice majoré	Traitement mensuel brut en euros	Traitement mensuel net (1) en euros
Niveaux indiciaires caractéristiques			
Minimum de traitement	280	1 270	1 071
Sommet de grille	821	3 723	3 107
Début hors échelle (HE A1)	881	3 995	3 334
Sommet hors échelle (HE G)	1 501	6 806	5 681
Niveaux de début et de fin de carrière pour des corps caractéristiques			
Adjoints administratifs :			
- début de carrière	281	1 274	1 075
- fin de carrière	416	1 886	1 574
Ouvriers d'État, maîtres-ouvriers :			
- début de carrière	281	1 274	1 075
- fin de carrière	416	1 886	1 574
Secrétaires administratifs, contrôleurs :			
- début de carrière	297	1 347	1 136
- fin de carrière	514	2 331	1 945
Attachés, inspecteurs, professeurs des écoles :			
- début de carrière	349	1 582	1 321
- fin de carrière	783	3 550	2 963
Professeurs agrégés :			
- début de carrière	379	1 718	1 434
- fin de carrière	HE A3	4 367	3 645
Administrateurs civils :			
- début de carrière	452	2 049	1 711
- fin de carrière	HE B3	4 797	4 004

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

Source : DGAFP.

- (1) Le traitement mensuel brut est soumis à retenue pour pension (7,85%) mais plus à la cotisation maladie depuis le 1er janvier 1998. La CSG (7,5%) et la CRDS (0,5%) sont déductibles selon leur taux en vigueur depuis le 1er janvier 1998. La contribution de solidarité (1%) n'est déduite que pour les indices dont le salaire mensuel net afférent est supérieur au seuil d'assujettissement prévu pour cette cotisation (IB 296). En conséquence, actuellement, les indices inférieurs à l'IM 313 en zone d'IR 0% n'y sont pas assujettis.

T 2.5-13 : Comparaison du minimum de traitement de la fonction publique et du Smic depuis 1997

Date	Salaire minimum interprofessionnel de croissance			Minimum de traitement de la fonction publique (2)		
	Taux horaire	Montant mensuel brut	Montant mensuel net	Indice majoré	Montant mensuel brut	Montant mensuel net
1 ^{er} janvier 1997	5,78	976,71 (1)	768,43 (1)	233	954,45 (3)	798,82
				233	976,71 (4)	820,26
1 ^{er} juillet 1997	6,01	1 015,87 (1)	798,83 (1)	233	959,21 (3)	802,81
				233	1 015,87 (4)	857,37
1 ^{er} janvier 1998	6,01	1 015,87 (1)	807,51 (1)	233	964,00 (3)	815,06
				233	1 015,87(4)	862,99
1 ^{er} juillet 1998	6,13	1 036,22 (1)	821,10 (1)	249	1 038,46	878,01
1 ^{er} janvier 1999	6,13	1 036,22 (1)	818,51 (1)	249	1 038,58	882,34
1 ^{er} juillet 1999	6,21	1 049,11 (1)	828,69 (1)	252	1 061,44	897,46
1 ^{er} janvier 2000	6,21	1 049,11 (1)	828,69 (1)	253	1 074,13	908,18
1 ^{er} juillet 2000	6,41	1 082,60 (1)	855,14 (1)	253	1 074,13	906,65
				253	1 082,60 (4)	916,00
1 ^{er} janvier 2001	6,41	1 082,60 (1)	836,34 (1)	253	1 079,50 (3)	912,72
				253	1 082,60 (4)	915,58
1 ^{er} juillet 2001	6,67	1 126,40 (1)	890,98 (1)	261	1 119,20 (3)	946,29
					1 126,40 (4)	952,93
1 ^{er} janvier 2002	6,67	1 011,64	801,22	261	1 127,03	952,90
1 ^{er} juillet 2002	6,83	1 035,88	819,38	261	1 133,79	958,62
1 ^{er} janvier 2003	6,83	1 035,88	816,27	261	1 141,72	965,32
1 ^{er} juillet 2003	7,19	1 090,51	859,32	261	1 141,72	965,32
1 ^{er} janvier 2004	7,19	1 090,51	859,32	261	1 147,43	970,15
1 ^{er} juillet 2004	7,61	1 153,76	912,73	263	1 156,23	975,73
1 ^{er} juillet 2005	8,03	1 217,88	959,71	275	1 221,11	1 030,49
1 ^{er} juillet 2006	8,27	1 254,28	984,61	279	1 255,02	1 059,11
1 ^{er} juillet 2007	8,44	1 279,36	1 004,30	283	1 283,20	1 080,90

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

Source : DGAFP - Budget.

- (1) Calculé sur la base hebdomadaire de travail de 39 h (169 h mensuelles).
Depuis le 1^{er} janvier 2002, il est calculé sur la base de 35 heures hebdomadaires (151,67 h mensuelles).
- (2) Traitement minimum des agents titulaires, en 3^{ème} zone d'indemnité de résidence (taux à 0%).
- (3) Hors indemnité différentielle instituée à compter du 1^{er} juillet 1991.
- (4) Compte tenu de l'indemnité différentielle.
- (5) Le montant du Smic n'est pas encore connu.

Dans la fonction publique de l'État, le salaire moyen net annuel des agents civils de l'État, y compris les primes, s'élève selon les exploitations des fichiers de paie réalisées par l'Insee à 25 525 euros, soit 2 127 euros par mois en 2004. Cela correspond à un traitement brut indiciaire de 2 118 euros.

Ce salaire moyen net de prélèvement est en augmentation de 0,9 % en euros courants par rapport à 2004. Compte tenu d'une hausse moyenne des prix de 1,8 % (y compris tabac), le salaire net en euros constants baisse de 0,9 % en 2005. Cette baisse s'explique en partie par l'élargissement en 2005 de l'assiette de la CSG et de l'introduction de la cotisation au régime additionnel de la Fonction Publique (RAFP). **La rémunération des personnes en place en 2004 et en 2005 a progressé de 0,4 % en euros constants.**

Au total, 10 % des agents titulaires civils ont perçu un salaire mensuel net de prélèvement inférieur à 1 377 euros. A l'opposé, les 10 % de titulaires les mieux rémunérés de la fonction publique de l'État ont perçu plus de 3 189 euros par mois. Le rapport entre les salaires les plus élevés et les plus bas est quasiment stable, passant de 2,35 à 2,32 entre 2004 et 2005. La dispersion des salaires est moindre que dans le secteur privé.

A côté du traitement indiciaire, de l'indemnité de résidence et du supplément familial de traitement, les agents de l'État perçoivent des primes, indemnités ou rémunérations d'activité diverses. **Pour les agents des services civils de l'État, l'ensemble de ces rémunérations annexes représentent 20 % du traitement brut de base en 2005, très légèrement plus qu'en 2004. Elles s'élèvent en moyenne à 5 062 euros pour l'année.**

Définitions et méthodes

Le salaire brut (ou rémunération brute) s'obtient en ajoutant au traitement indiciaire brut l'indemnité de résidence (0 à 3 % du traitement brut), le supplément familial de traitement éventuel, les primes et les indemnités (en excluant les éventuels avantages en nature).

Les primes et indemnités comprennent l'ensemble des compléments de rémunérations annexes, y compris la NBI, nouvelle bonification indiciaire ; seule en est exclue l'indemnité logement des instituteurs.

Le salaire net (ou rémunération nette de prélèvements) s'obtient en retranchant du salaire brut les cotisations sociales « salariées » ainsi que la contribution sociale généralisée (CSG) et la contribution au remboursement de la dette sociale (CRDS).

Le salaire moyen correspond à celui d'un agent à plein temps pendant un an. En effet, on convertit les effectifs en « années-travail à temps complet » au prorata de leur présence.

Pour plus d'informations

☞ « Les salaires des agents de l'État en 2005 », V. Gombault et D. Quarré, Insee Première n°1151, juillet 2007.

☞ « Les salaires en France », édition 2006, collection références, Insee, septembre 2006.

2.5 Thème - Dépenses de personnel et rémunérations

2.5.4 Rémunérations dans la fonction publique de l'État

T 2.5-14 : Éléments du salaire annuel moyen net de prélèvements en 2004 et en 2005

	Niveau moyen en euros		Évolution 2004/2005 (en %) (1)	
	2004	2005	Euros courants	Euros constants
Salaire brut (a)	29 998	30 479	1,6	-0,2
- Traitement brut	25 066	25 417	1,3	-0,5
- Indemnité de résidence	272	248	1,6	-0,2
- Supplément familial (1)	316	321	1,6	-0,2
- Primes et rémunérations annexes	4 344	4 493	3,4	1,6
<i>dont nouvelle bonification indiciaire (1) (NBI)</i>	107	106	-0,9	-2,7
Cotisations (b)	4 708	4 954	5,2	3,4
- Cotisations sociales "salariées" (2)	2 436	2 595	6,5	4,6
- CSG et CRDS (3)	2 272	2 359	3,8	2,0
Salaire net de prélèvements = (a) - (b)	25 290	25 525	0,9	-0,9

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

Source : fichiers de paie des agents de l'État, 2004 définitif et 2005 semi-définitif, traitement Insee.

Champ : agents des services civils de l'État.

(1) Rapportés à l'effectif total et non à celui des seuls bénéficiaires.

(2) Cotisations vieillesse, maladie, solidarité "chômage".

(3) Contribution sociale généralisée (CSG) et Contribution au remboursement de la dette sociale (CRDS).

T 2.5-15 : Distribution des salaires mensuels nets de prélèvements pour les agents titulaires

	Salaires nets de prélèvements en euros courants		2005/2004 (en euros constants) (en %)
	2004	2005	
1er décile = D1	1 358	1 377	-0,4
2e décile	1 554	1 573	-0,6
3e décile	1 695	1 709	-1,0
4e décile	1 832	1 846	-1,1
5e décile ou médiane	1 990	2 001	-1,2
6e décile	2 157	2 165	-1,4
7e décile	2 354	2 360	-1,6
8e décile	2 639	2 642	-1,7
9e décile = D9	3 189	3 189	-1,8
D9/D1	2,35	2,32	

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

Source : fichiers de paie des agents de l'État, 2004 définitif et 2005 semi-définitif, traitement Insee.

Champ : Agents des services civils de l'État.

Les évolutions sont calculées sur les valeurs annuelles en euros arrondies à l'unité.

Lecture : en 2005, 10 % des agents titulaires ont perçu un salaire net de prélèvements inférieur à 1 377 euros. Le salaire médian net de prélèvements s'est élevé à 2 001 euros.

Thème - Dépenses de personnel et rémunérations 2.5

Rémunérations dans la fonction publique de l'État 2.5.4

T 2.5-16 : Salaires annuels moyens nets de prélèvements 2005 selon la catégorie socioprofessionnelle et le statut

	Salaires nets de prélèvements (en euros courants)		Évolution 2004/2005 (en %) (en euros constants)	
	2004	2005	Salaires moyens	Personnes en place (1)
Ensemble	25 290	25 525	-0,9	0,4
<i>dont : total enseignants</i>	26 571	26 754	-1,1	0,2
Cadres	29 654	29 575	-2,0	0,4
Personnels administratifs et techniques	41 858	42 255	-0,8	1,8
Enseignants (2)	27 977	27 829	-2,3	0,1
Professions intermédiaires	21 502	21 869	-0,1	0,9
dont : - Enseignants (3)	18 371	18 261	-2,4	1,5
- Personnels de l'administration	24 388	24 436	-1,6	0,2
- Personnels de la police et des prisons	30 763	30 703	-2,0	1,8
- Techniciens	22 351	22 618	-0,6	1,2
Employés et ouvriers	18 937	19 198	-0,4	0,3
dont : - Employés administratifs	18 762	18 963	-0,7	-0,2
- Personnels de la police et des prisons	23 820	24 063	-0,8	0,8
- Ouvriers, agents de service	15 665	15 935	-0,1	0,1
Titulaires	26 188	26 328	-1,2	0,5
Catégorie A	30 469	30 342	-2,2	0,5
Catégorie B	23 696	24 004	-0,5	0,7
Catégorie C	19 345	19 525	-0,9	0,1

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

Source : fichiers de paie des agents de l'État de 2004 définitif et 2005 semi-définitif, traitement Insee.

- (1) Rémunération moyenne des personnes présentes en 2004 et en 2005 (RMPP).
 (2) Essentiellement : professeurs agrégés et certifiés et enseignants du supérieur.
 (3) Essentiellement : instituteurs, PEGC, maîtres auxiliaires et surveillants.

Champ : Agents des services civils de l'État.

2.5 Thème - Dépenses de personnel et rémunérations

2.5.4 Rémunérations dans la fonction publique de l'État

T 2.5-17 : Salaires moyens nets en euros par catégorie socioprofessionnelle en 2005 des agents titulaires des ministères civils et militaires employés à temps complet en métropole

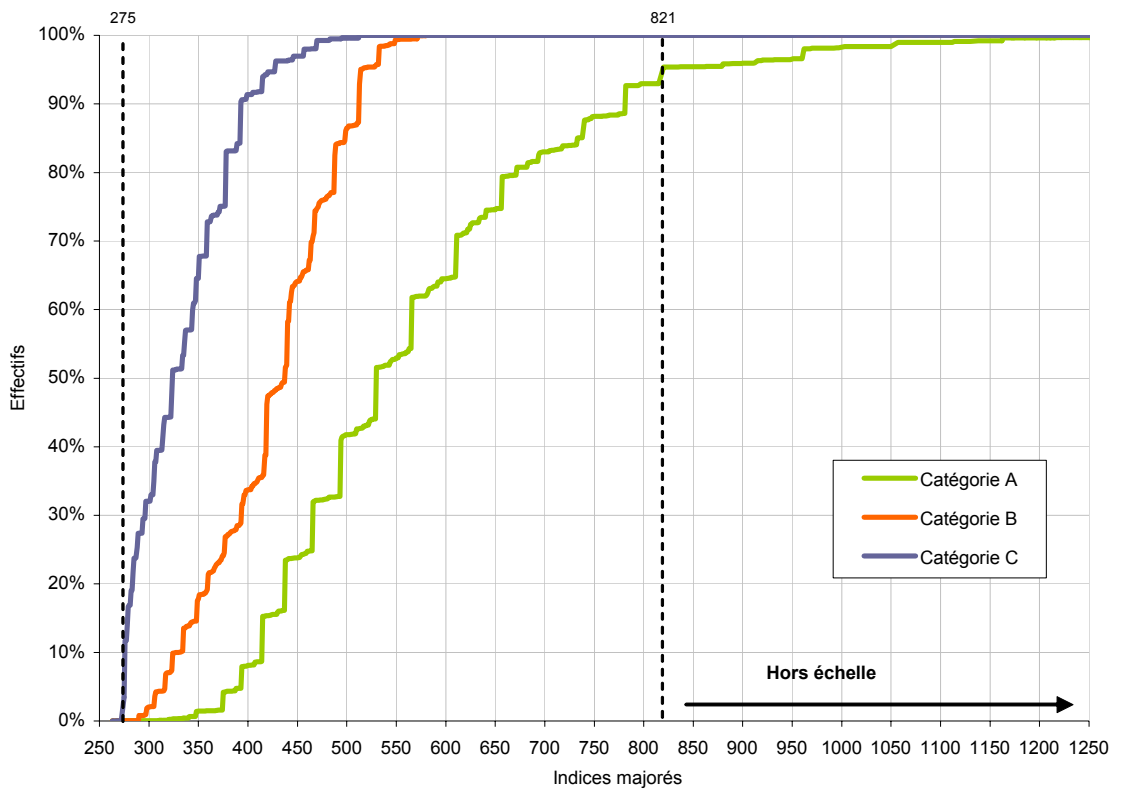
Catégories socioprofessionnelles	Traitement brut de base (1)	Primes		Salaire net global (4)
		Montant (2)	Taux (3)	
Cadres et professions intellectuelles supérieures	30 422	5 544	18%	30 875
Cadres	32 543	16 845	52%	43 083
Personnel de direction	57 267	33 931	59%	79 505
dont : directeurs hors échelle	59 335	34 796	59%	82 058
Magistrats	43 071	21 511	50%	56 217
Administrateurs et assimilés	42 170	23 368	55%	57 173
dont : administrateurs hors-classe	46 189	24 861	54%	61 680
Attaché et inspecteur	30 443	12 969	43%	37 380
dont : attaché et inspecteur principal, directeur adjoint	35 773	18 179	51%	46 638
attaché et inspecteur des services déconcentrés	28 011	10 593	38%	33 157
Ingénieurs des grands corps	40 277	24 509	61%	56 549
dont : ingénieurs en chef, ingénieurs recherche 1 ^{ère} classe	45 232	30 143	67%	65 786
Ingénieurs des travaux, études	28 234	15 018	53%	37 664
Officiers (sauf généraux)	29 532	18 422	62%	42 720
Professeurs, professions scientifiques et culturelles	29 974	3 161	11%	28 301
Professeurs chercheurs, rang magistral	52 103	5 046	10%	48 999
Maîtres de conférences et maîtres assistants, attaché, chercheurs	34 427	3 895	11%	33 063
Professeurs certifiés et assimilés	27 721	2 523	9%	25 780
Professions intermédiaires	21 105	6 873	33%	24 213
Professeurs de collège et maîtres auxiliaires	25 070	2 464	10%	23 546
Instituteurs et assimilés	23 677	2 402	10%	22 341
Secrétaires administratifs et contrôleurs	21 805	6 225	29%	23 997
Professions intermédiaires de la police et de l'administration pénitentiaire	25 581	10 702	42%	30 656
Professions intermédiaires technique	22 432	6 977	31%	25 322
Agents techniques (niveau C)	18 082	2 833	16%	17 984
Maîtrise ouvrière	18 487	3 624	20%	19 063
Sous-officiers	20 049	8 753	44%	25 199
Employés et ouvriers	17 227	4 867	28%	18 946
Employés hors police	17 761	4 076	23%	18 722
dont adjoint administratif (échelle C> ou =4)	17 969	4 193	23%	18 982
Personnels de service	15 402	1 696	11%	14 856
dont personnel de service (échelle > ou =4)	17 820	5 126	29%	19 972
Personnels de la police et des prisons (5)	19 432	8 954	46%	24 011
Ouvriers	16 252	2 480	15%	16 247
dont ouvrier qualifié (échelle 3, 4)	16 245	2 485	15%	16 243
Militaires et hommes du rang	15 207	4 713	31%	17 268
Toutes catégories	24 623	5 663	23%	26 039

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

Source : Insee, exploitation des fichiers de paie des agents de l'État.

- (1) Traitement indiciaire brut de base.
- (2) Rémunérations imposables (autres que le traitement, l'indemnité de résidence et le supplément familial de traitement), soit les primes, indemnités diverses et rémunérations d'activité diverses.
- (3) Le taux de primes est égal au quotient des primes par le traitement brut.
- (4) Rémunération nette totale, soit le traitement de base, l'indemnité de résidence, le supplément familial de traitement et les primes et indemnités, moins le total des cotisations sociales obligatoires, la CSG et la CRDS.
- (5) Gardiens de la paix, surveillants..

Graphique 2.5-6 : Répartition indiciaire des titulaires civils selon leur catégorie au 31-12-2005



DGAFP, bureau des statistiques, des études et de l'évaluation.
 Source : exploitation des fichiers de paie Insee.

2.5 Thème - Dépenses de personnel et rémunérations

2.5.4 Rémunérations dans la fonction publique de l'État

T 2.5-18 : Répartition indiciaire des titulaires civils selon la catégorie et le sexe au 31-12-2005

Indices majorés	Catégorie			% cumulés			Hommes	Femmes	Total
	A	B	C	A	B	C			
<280	ns	ns	87 440	0%	0%	17%	37 291	50 190	87 481
280-289	ns	ns	55 667	0%	0%	27%	24 314	31 362	55 676
290-299	137	4 840	24 472	0%	2%	32%	12 717	16 732	29 449
300-309	26	5 542	38 852	0%	4%	39%	24 480	19 940	44 420
310-319	579	6 594	25 161	0%	7%	44%	13 257	19 077	32 334
320-329	1813	7 096	36 696	0%	10%	51%	22 930	22 675	45 605
330-339	1458	9 305	29 709	0%	14%	57%	16 256	24 216	40 472
340-349	9 873	9 114	39 435	1%	18%	65%	25 841	32 581	58 422
350-359	657	3 794	43 094	1%	19%	73%	18 217	29 328	47 545
360-379	27 976	18 875	54 108	4%	27%	83%	38 689	62 270	100 959
380-399	35 919	16 023	42 868	8%	34%	91%	29 935	64 875	94 810
400-419	71 754	30 350	15 203	15%	46%	94%	41 656	75 651	117 307
420-439	79 737	13 655	10 435	23%	52%	96%	38 364	65 463	103 827
440-459	9 560	33 549	9 212	24%	66%	98%	22 027	30 294	52 321
460-479	77 293	24 980	6 475	32%	76%	99%	39 692	69 056	108 748
480-499	91 941	24 161	2036	42%	86%	100%	40 816	77 322	118 138
500-549	107 880	32 023	1 871	53%	99%	100%	56 869	84 905	141 774
550-599	114 629	1 526	2	64%	100%	100%	45 535	70 622	116 157
600-649	98 800	19		75%	100%	100%	42 872	55 947	98 819
650-699	82 669	3		83%	100%	100%	40 975	41 697	82 672
700-749	50 321			88%	100%	100%	27 000	23 321	50 321
750-820	70 492			95%	100%	100%	40 803	29 689	70 492
Hors échelle	45 397			100%	100%	100%	31 885	13 512	45 397
Indéterminé	4 209	502	2368				3 468	3 611	7 079
Total	983 161	241 960	525 104				735 889	1 014 336	1 750 225

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

Source : exploitation des fichiers de paie Insee.

ns : non significatif.

Les salaires des agents à temps complet de la fonction publique de l'État sont en moyenne supérieur à ceux des autres fonctions publiques. En 2004, période pour laquelle des comparaisons sont possibles, un agent travaillant à temps complet dans une administration de l'État perçoit en moyenne 2 107 euros par mois, contre 2 002 euros dans la fonction publique hospitalière, y compris les médecins, et 1 578 euros dans la fonction publique territoriale. **Ces écarts sont le reflet des effets de structure :** les cadres, y compris les enseignants, représentent 51 % des agents civils de la fonction publique de l'État, contre 14 % pour la fonction publique hospitalière et 8 % pour la fonction publique territoriale.

Les différences de qualification expliquent également l'écart de rémunération entre la fonction publique de l'État et le secteur privé et semi-public. La fonction publique de l'État comporte proportionnellement plus de salariés qualifiés, cadres supérieurs et professions intermédiaires que le privé. Le salaire moyen y est

de 16 % plus élevé. L'écart de rémunérations entre les hommes et les femmes est plus faible dans la fonction publique de l'État (16 %) que dans le privé (24 %), en partie parce que les femmes y sont plus souvent cadres. **Ces écarts reflètent aussi une situation plus favorable dans la fonction publique que dans le secteur privé aux femmes et aux personnes les moins diplômées.**

Pour la période 1982-2002, les évolutions des salaires moyens entre fonction publique de l'État et secteur privé sont assez voisines malgré une plus grande sensibilité de ce dernier aux aléas de la conjoncture économique. Dans le privé, les salaires dépendent de la conjoncture économique ; au cours de la première moitié des années 1990, dans un contexte où le chômage progressait fortement, la situation des salaires du secteur public s'est améliorée relativement à celle du privé, puis les écarts salariaux entre les deux secteurs se sont stabilisés jusqu'en 2002 où l'amélioration de la conjoncture a favorisé le secteur privé.

Définitions et méthodes

Le salaire net dans la fonction publique territoriale et hospitalière est calculé à partir du salaire net imposable disponible dans la DADS. Il est net de toutes cotisations sociales y compris CSG et CRDS.

Les comparaisons entre secteur public et secteur privé ont été réalisées par l'Insee (J. Pouget) à partir des enquêtes emplois qui fournissent des données homogènes sur les salaires quelque soit le secteur d'activité.

Pour plus d'informations

- ☞ « Les parcours professionnels dans les trois fonctions publiques », S. Idmache et M. Rey, Vue d'ensemble n°3 de ce rapport, Faits et chiffres 2006-2007.
- ☞ « Les salaires des agents de la fonction publique territoriale en 2004 » M. Amar, M. Dhune, Insee première, n° 1108, novembre 2006.
- ☞ « Les salaires en France » édition 2006, collection Références, Insee, septembre 2006.
- ☞ « Les salaires des agents de l'État en 2004 », M. Dhune, Insee Première, n° 1094, juillet 2006.
- ☞ « Les salaires du secteur privé en France de 1994 à 2004 » M. Amar, Données sociales, édition 2006, mai 2006
- ☞ « Les salaires dans les entreprises en 2004 », J. Pouget, A. Skaliz, Insee Première n° 1067, février 2006.
- ☞ « Secteur public, secteur privé : quelques éléments de comparaisons salariales », J. Pouget, sur les salaires en France, 2005, Insee, collection Références.

2.5 Thème - Dépenses de personnel et rémunérations

2.5.5 Rémunérations dans les trois fonctions publiques

T 2.5-19 : Les salaires mensuels nets moyens en 2004

(en euros)

	Fonction publique de l'État (1) (2)	Fonction publique territoriale (1)	Entreprises du secteur privé et semi-public (1) (5)
Moyen	2 108	1 578	1 849
Médian	1 927		1 484
Hommes	2 291	1 698	1 982
Femmes	1 974	1 473	1 599
Cadres, dont :	2 471	2 809	3 638
Administratifs et techniques	3 488		
Enseignants (3)	2 331		
Profession intermédiaire, dont :	1 792	1 753	1 875
Enseignants (4)	1 531		
Administratifs	2 032		
Police et prisons	2 564		
Techniciens	1 863		
Employés et ouvriers, dont:	1 578	1 369	1 330
Administratifs (employés privés)	1 564		1 298
Police et prisons	1 985		
Ouvriers, agents de service (ouvriers privés)	1 305		1 361

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

Source : exploitation des fichiers de paie, DADS.

- (1) Effectifs évalués en "année travail à temps complet".
 (2) Agents des services civils de l'État.
 (3) Essentiellement professeurs agrégés et certifiés et enseignants du supérieur.
 (4) Essentiellement instituteurs, PEGC, maîtres auxiliaires et surveillants.
 (5) Champ : Salariés à temps complet.

T 2.5-20 : Comparaison du salaire mensuel net moyen (1) par catégorie socioprofessionnelle des établissements hospitaliers du secteur public et du secteur privé en 2004

Catégorie socioprofessionnelle (regroupée)	Salaire mensuel net moyen	
	Fonction publique hospitalière	Privé (2)
Médecins, pharmaciens	3 927 €	4 865 €
Cadres direction, administration, gestion	3 332 €	3 620 €
Personnels soignants et sociaux	2 185 €	1 937 €
Personnels administratifs et techniciens	1 990 €	1 839 €
Agents de service et employés administratifs	1 562 €	1 315 €
Ouvriers	1 598 €	1 419 €
Stagiaires et apprentis	389 €	936 €
Toutes catégories socioprofessionnelles confondues	2 002 €	1 769 €
Toutes catégories socioprofessionnelles hors médecins, cadres, stagiaires et apprentis	1 812 €	1 582 €

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

Source : Drees (DADS 2004).

- (1) À temps complet.
 (2) Personnel privé travaillant dans un établissement privé.

T 2.5-21 : Évolution des salaire nets moyens selon le type de collectivité

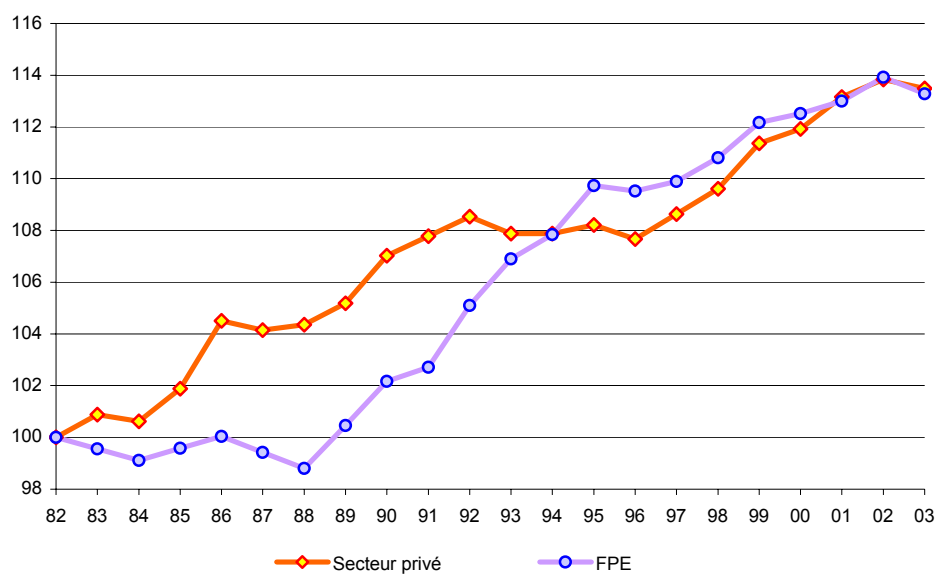
Type de collectivités	Salaires en 2004 (en euros)	Salaires en 2003 (en euros)	Évolution 2004/2003 (en%)	
			En euros courants	En euros constants
Communes et communauté de communes	1 524	1 505	1,2	- 0,8
Centres communaux d'action sociale et caisses des écoles	1 377	1 358	1,4	- 0,7
Autres établissements locaux administratifs	1 547	1 515	2,1	0,0
Départements	1 789	1 772	1,0	- 1,1
Incendie-Secours	2 071	2 060	0,5	- 1,5
Régions	2 211	2 123	4,1	2,0
Autres collectivités locales	1 627	1 581	2,9	0,8

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

Source : exploitation des fichiers de paie, DADS.

Champ : salariés à temps complet des collectivités territoriales.

Graphique 2.5-7 : Salaires net par grandes catégories, comparaison Fonction publique de l'État / privé



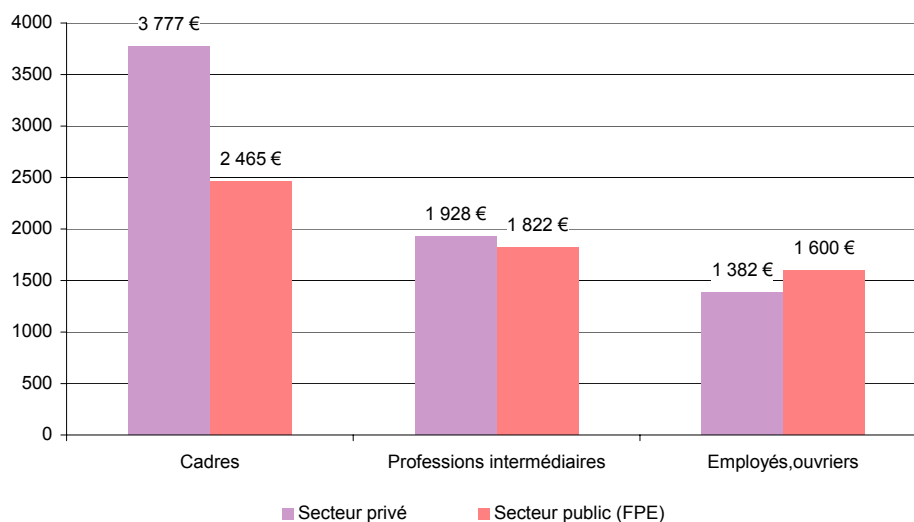
DGAFP, bureau des statistiques, des études et de l'évaluation.

Source : exploitation des fichiers de paie, DADS.

2.5 Thème - Dépenses de personnel et rémunérations

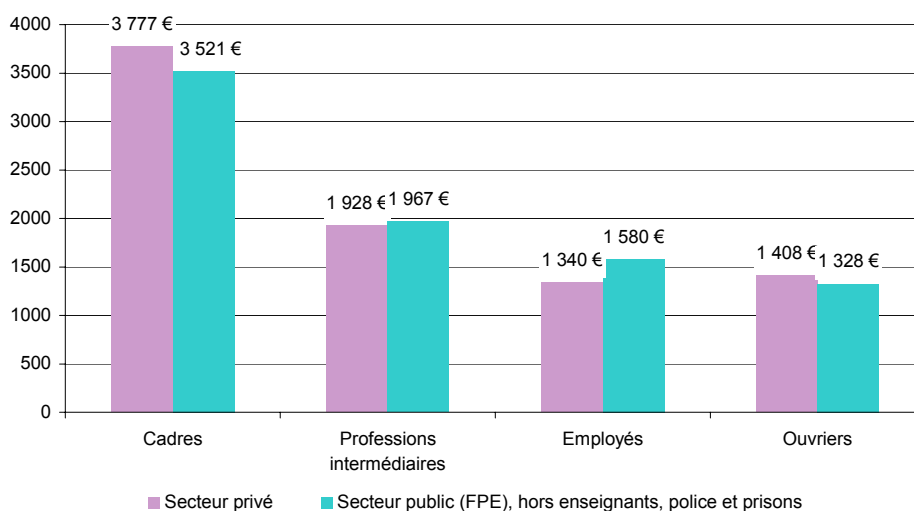
2.5.5 Rémunérations dans les trois fonctions publiques

Graphique 2.5-8 : Salaires nets par grandes catégories, comparaison FPE / privé en 2005



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

Graphique 2.5-9 : Salaires nets par grandes catégories, comparaison FPE / privé, hors enseignants, police et prisons en 2005



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

2.6 Formation

En 2005, un agent a suivi en moyenne 9,1 jours de formation : 5,9 jours de formation initiale, et 3,3 jours de formation continue. Si le niveau de formation continue est stable, celui de formation initiale baisse de 0,7 jours.

Cette baisse significative de la formation initiale est due à la baisse des recrutements depuis 2003. Entre 2002 et 2005, les effectifs formés ont baissé de 19 %, un peu moins rapidement que la baisse des recrutés par concours externes et internes entre 2002 et 2005 (- 32 %). Il s'ensuit une diminution du volume de rémunération des stagiaires, et donc des dépenses de formation initiale rapportées à la masse salariale pour la

deuxième année consécutive : 4,1 % en 2003, 3,4 % en 2005.

Hors Éducation nationale, le nombre de jours de formation continue par agent est stable, à 3,8 jours en 2005, mais l'équilibre entre catégories hiérarchiques s'est légèrement modifié. Les agents de catégorie B ont été davantage formés en 2005 : ils bénéficient de 4,6 jours par agent, contre 4,4 en 2004. Le nombre de jours par agent est stable chez les agents de catégorie C et les ouvriers à 3,2 jours, alors qu'il baisse à nouveau en catégorie A : avec 4,6 jours, il est du même niveau qu'en catégorie B. Les dépenses de formation continue progressent en volume de 5 %, suite à l'augmentation du nombre de jours de formation.

Définitions et méthodes

Champ : l'enquête porte sur les agents civils de l'État, titulaires et non-titulaires. Les personnels militaires sont exclus, les magistrats sont inclus. Seules les actions de formation suivies pendant le temps de travail sont prises en compte.

Formation initiale : formation suivie avant titularisation pour donner aux personnes accédant à un emploi une formation professionnelle qui leur permettra d'exercer les fonctions correspondantes.

Formation continue : on distingue en formation continue :

- les actions de perfectionnement et (ou) d'adaptation aux (nouvelles) fonctions,
- les préparations aux examens et concours.
- les congés de formation et les bilans professionnels.

Effectifs en formation : nombre d'agents qui ont participé à un stage au cours de l'année. Un agent qui participe à plusieurs stages est compté autant de fois qu'il a suivi de stages.

Nombre de jours de formation : produit de l'effectif en formation par le temps consacré à cette formation.

Nombre de jours de formation par agent en fonction : cet indicateur est calculé en rapportant le nombre de jours de formation aux effectifs en fonction.

Durée moyenne d'une formation : nombre de jours de formation rapporté au nombre de stagiaires.

Dépenses de formation : comprennent les dépenses de fonctionnement, les dépenses pédagogiques et la rémunération des stagiaires.

Dépenses de formation par rapport à la masse salariale : rapport des dépenses de formation sur la masse salariale. La masse salariale est calculée en multipliant les effectifs en fonction par le coût forfaitaire annuel.

Formation interministérielle : en formation initiale, il s'agit des formations dispensées à des agents publics dans les écoles de la fonction publique, l'Ena et les Ira.

La formation interministérielle continue est plus spécifiquement organisée par trois administrations : les ministères de la Fonction publique, de l'Intérieur et de l'Économie et des Finances.

Les données des ministères de la Fonction publique et de l'Intérieur sont regroupées avec celles des services du Premier ministre.

Pour plus d'informations

- ☞ « Les parcours professionnels dans les trois fonctions publiques », S. Idmachie et M. Rey, Vue d'ensemble n°3 de ce rapport, Faits et chiffres 2006-2007.

2.6 Thème - Formation

2.6.1 Formation initiale et continue

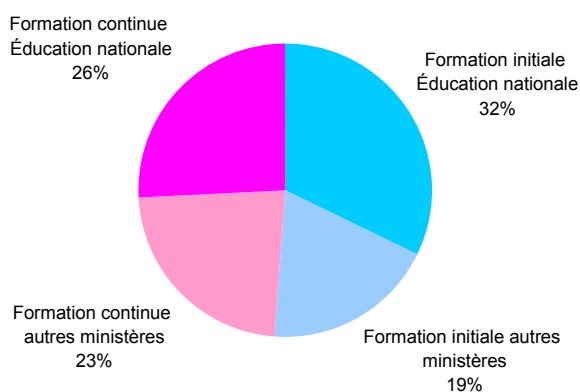
T 2.6-1 : Dépenses de formation en 2004 et 2005

	2004		2005	
	Dépenses	% de la masse salariale	Dépenses	% de la masse salariale
(en euros)				
Tous ministères hors Éducation nationale				
Formation initiale	834 432 284	4,1	753 233 598	3,5
Formation continue	869 065 655	4,2	912 631 542	4,2
Formation totale	1 703 497 939	8,3	1 665 865 140	7,7
Éducation nationale				
Formation initiale	1 342 207 437	3,6	1 269 951 795	3,3
Formation continue	1 019 943 252	2,8	1 015 705 041	2,7
Formation totale	2 362 150 689	6,4	2 285 656 836	6,0
Tous ministères				
Formation initiale	2 176 639 721	3,8	2 023 185 393	3,4
Formation continue	1 889 008 907	3,3	1 928 336 583	3,2
Formation totale	4 065 648 628	7,1	3 951 521 976	6,6

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

Source : enquêtes auprès des directions de personnel.

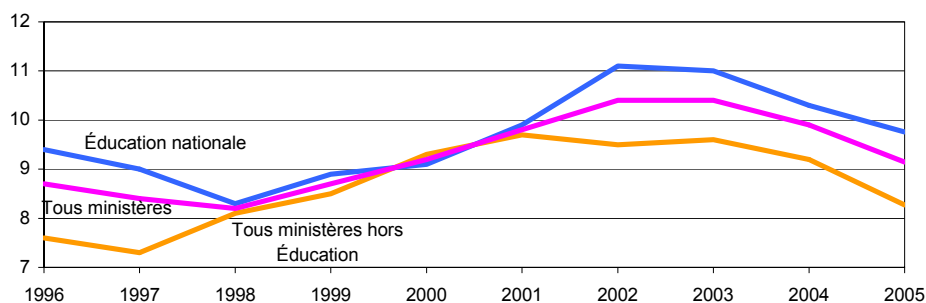
Graphique 2.6-1 : Répartition des dépenses de formation en 2005



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

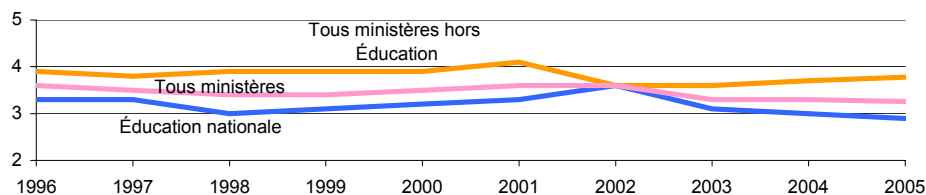
Source : enquête auprès des directions de personnel.

Graphique 2.6-2 : Nombre de jours de formation initiale et continue rapporté aux effectifs en fonction de 1996 à 2005



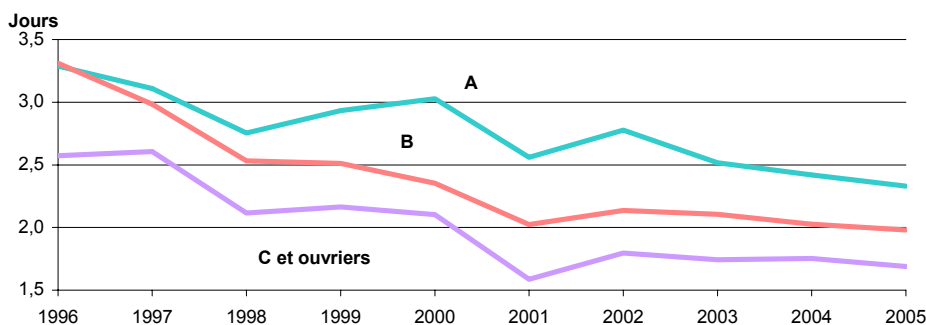
DGAFF, bureau des statistiques, des études et de l'évaluation.
Source : enquêtes auprès des directions de personnel.

Graphique 2.6-3 : Nombre de jours de formation continue rapporté aux effectifs en fonction de 1996 à 2005



DGAFF, bureau des statistiques, des études et de l'évaluation.
Source : enquêtes auprès des directions de personnel.

Graphique 2.6-4 : Durée moyenne de formation continue hors Éducation nationale de 1996 à 2005



DGAFF, bureau des statistiques, des études et de l'évaluation.
Source : enquête auprès des directions de personnel.

2.6 Thème - Formation

2.6.1 Formation initiale et continue

T 2.6-2 : Nombre de jours de formation rapporté aux effectifs en fonction par catégorie de 1996 à 2005

	1996	1997	1998	1999	2000	2001	2002	2003	2004	2005
Tous ministères										
Formation initiale										
Catégorie A	10,4	9,4	8,7	9,1	9,2	9,9	10,9	11,0	10,1	9,2
Catégorie B	1,5	1,3	2,0	2,2	2,8	3,3	3,4	4,2	3,5	3,3
Catégorie C et ouvriers d'État	1,7	1,9	2,1	2,5	3,0	2,9	3,0	2,9	2,9	2,1
Total	5,1	4,9	4,9	5,3	5,7	6,2	6,8	7,1	6,6	5,9
Formation continue										
Catégorie A	3,4	3,3	3,2	3,7	3,9	4,1	3,9	3,4	3,5	3,5
Catégorie B	5,0	4,8	4,5	3,8	3,7	3,7	4,2	4,1	3,5	3,6
Catégorie C et ouvriers d'État	2,7	2,8	2,9	2,8	2,8	3,0	2,9	2,8	2,8	2,8
Total	3,6	3,5	3,4	3,4	3,5	3,6	3,6	3,3	3,3	3,3
Total formation										
Catégorie A	13,8	12,7	11,9	12,9	13,1	14,0	14,8	14,4	13,6	12,7
Catégorie B	6,5	6,1	6,5	6,0	6,4	7,0	7,6	8,3	6,9	6,9
Catégorie C et ouvriers d'État	4,4	4,7	4,9	5,4	5,8	5,9	5,9	5,6	5,7	4,9
Total	8,7	8,4	8,2	8,7	9,2	9,8	10,4	10,4	9,9	9,1
Tous ministères hors Éducation										
Formation initiale										
Catégorie A	7,1	6,9	7,6	7,8	8,3	9,3	10,5	10,2	9,0	8,5
Catégorie B	4,9	3,9	5,8	5,8	6,8	7,6	7,3	8,4	6,6	5,8
Catégorie C et ouvriers d'État	2,3	2,5	2,8	3,4	4,1	3,9	4,1	3,9	4,0	2,8
Total	3,6	3,5	4,2	4,6	5,3	5,6	5,9	6,0	5,5	4,5
Formation continue										
Catégorie A	5,6	5,1	5,2	5,2	5,3	5,3	4,7	4,6	4,8	4,6
Catégorie B	5,3	5,1	5,1	4,8	4,8	5,0	4,0	4,1	4,4	4,6
Catégorie C et ouvriers d'État	3,1	3,1	3,2	3,2	3,3	3,4	3,1	3,1	3,2	3,2
Total	3,9	3,8	3,9	3,9	3,9	4,1	3,6	3,6	3,7	3,8
Total formation										
Catégorie A	12,7	11,9	12,7	13,0	13,6	14,6	15,2	14,8	13,8	13,1
Catégorie B	10,2	9,0	10,9	10,6	11,6	12,6	11,3	12,5	10,9	10,4
Catégorie C et ouvriers d'État	5,4	5,6	6,0	6,6	7,3	7,4	7,2	7,0	7,2	6,0
Total	7,6	7,3	8,1	8,5	9,3	9,7	9,5	9,6	9,2	8,3

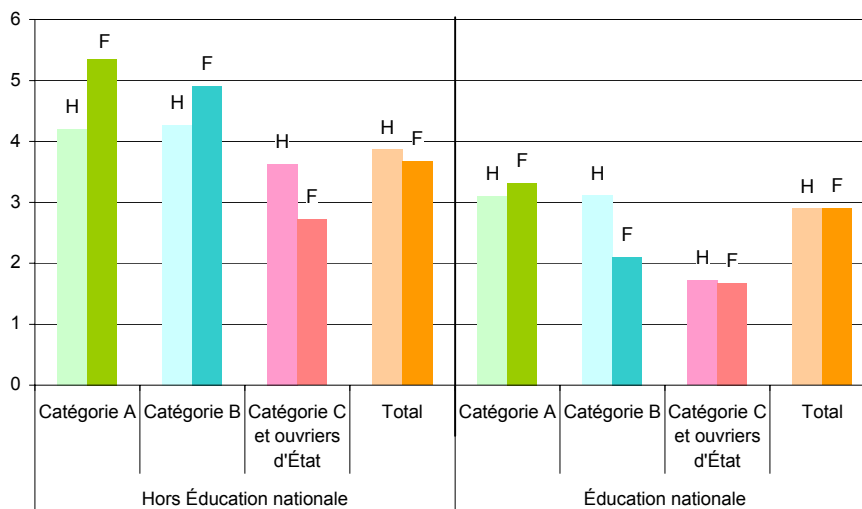
DGAFP, bureau des statistiques, des études et de l'évaluation.

Source : enquêtes auprès des directions de personnel.

T 2.6-3 : Nombre de jours de formation rapporté aux effectifs en fonction par catégorie et par sexe en 2005

	Formation initiale (a)			Formation continue (b)			Total général (a)+(b)		
	H	F	T	H	F	T	H	F	T
Tous ministères hors									
Éducation nationale									
Catégorie A	7,6	9,9	8,5	4,2	5,4	4,6	11,8	15,3	13,1
Catégorie B	6,0	5,5	5,8	4,3	4,9	4,6	10,3	10,4	10,4
Catégorie C et ouvriers d'État	3,6	1,8	2,8	3,6	2,7	3,2	7,2	4,5	6,0
Total	4,9	4,0	4,5	3,9	3,7	3,8	8,8	7,7	8,3
Éducation nationale									
Catégorie A	7,9	10,1	9,3	3,1	3,3	3,2	11,0	13,4	12,6
Catégorie B	0,0	0,0	0,0	3,1	2,1	2,3	3,1	2,1	2,3
Catégorie C et ouvriers d'État	0,0	0,0	0,0	1,7	1,7	1,7	1,7	1,7	1,7
Total	6,2	7,2	6,9	2,9	2,9	2,9	9,1	10,1	9,8
Tous ministères									
Catégorie A	7,9	10,1	9,2	3,4	3,5	3,5	11,2	13,6	12,7
Catégorie B	4,6	2,6	3,3	4,0	3,4	3,6	8,6	6,0	6,9
Catégorie C et ouvriers d'État	3,0	1,2	2,1	3,3	2,3	2,8	6,3	3,5	4,9
Total	5,5	6,2	5,9	3,4	3,1	3,3	8,9	9,3	9,1

DGAFP, bureau des statistiques, des études et de l'évaluation.
Source : enquête auprès des directions de personnel.

Graphique 2.6-5 : Nombre de jours de formation continue par agent en 2005 selon la catégorie et le sexe

DGAFP, bureau des statistiques, des études et de l'évaluation.
Source : enquête auprès des directions de personnel.

2.6 Thème - Formation

2.6.1 Formation initiale et continue

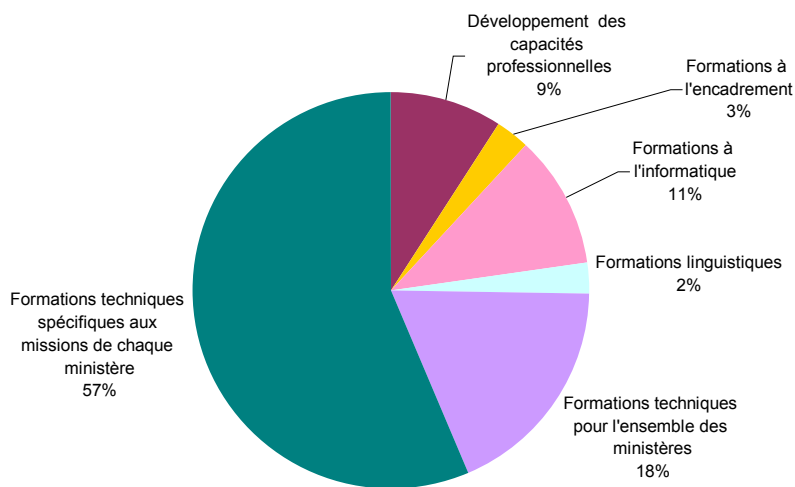
T 2.6-4 : Nombre de jours de formation continue par type de formation pour l'ensemble des ministères

	2004		2005	
	Nombre de jours	Part des formations (en %)	Nombre de jours	Part des formations (en %)
Perfectionnement/adaptation aux fonctions	4 380 646	70	4 506 055	72
Préparation aux examens, concours, essais	1 123 407	18	958 690	15
Congé de formation et bilan professionnel	744 242	12	751 545	12
Total	6 248 295	100	6 216 289	100

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

Source : enquêtes auprès des directions de personnel.

Graphique 2.6-6 : Répartition de la formation par thème pour les formations de perfectionnement en 2006 - ensemble des ministères



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

Source : enquêtes auprès des directions de personnel.

T 2.6-5 : Nombre de jours de formation rapporté aux effectifs en fonction

	Formation initiale		Formation continue		Total général	
	2004	2005	2004	2005	2004	2005
Affaires étrangères	0,2	0,3	2,4	2,3	2,5	2,6
Affaires sociales	2,0	1,6	3,0	2,9	5,0	4,5
<i>Santé</i>	1,5	1,5	3,7	3,5	5,2	5,0
<i>Emploi</i>	2,8	1,8	1,9	2,0	4,5	3,9
Agriculture	4,3	3,0	2,3	2,5	6,6	5,5
Culture (1)	1,1	0,9	6,0	3,8	7,1	4,7
Défense	0,4	0,1	2,2	2,3	2,5	2,4
Écologie	0,3	0,1	2,8	2,4	3,1	2,5
Économie	4,5	4,7	4,4	4,6	8,9	9,2
Équipement	4,2	4,2	3,2	3,1	7,3	7,3
<i>Hors Aviation civile et Tourisme</i>	3,3	3,4	2,9	2,8	6,2	6,2
<i>Aviation civile</i>	11,1	10,6	5,1	5,4	16,2	16,1
<i>Tourisme</i>	0	0,0	1,9	2,2	1,8	2,2
Intérieur	8,8	6,1	4,5	4,5	13,3	10,6
Jeunesse et Sports	1,0	0,8	4,7	3,6	5,7	4,3
Justice	10,3	8,1	2,6	2,6	12,9	10,8
Outre-Mer	-	-	3,6	3,4	3,6	3,4
Services du Premier ministre hors formation interministérielle	-	-	2,4	2,2	2,4	2,2
Total hors Éducation nationale	5,5	4,5	3,7	3,8	9,2	8,3
Éducation nationale	7,3	6,9	3,0	2,9	10,3	9,8
Total y compris Éducation nationale	6,6	5,9	3,3	3,3	9,9	9,1
La Poste	0,3	0,2	1,7	1,8	2,0	2,0

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

Source : enquêtes auprès des directions de personnel.

(1) En 2005, les effectifs des EPA qui répondent à l'enquête ont été intégrés.

2.6 Thème - Formation

2.6.2 Formation par ministère

T 2.6-6 : Nombre de jours de formation rapporté aux effectifs en fonction par sexe en 2005

	Formation initiale			Formation continue			Total général		
	Hommes	Femmes	Total	Hommes	Femmes	Total	Hommes	Femmes	Total
Affaires étrangères	0,4	0,3	0,3	2,0	2,6	2,3	2,4	2,9	2,6
Affaires sociales	1,9	1,5	1,6	3,0	2,9	2,9	4,9	4,4	4,5
<i>Santé</i>	1,6	1,4	1,5	3,4	3,5	3,5	5,0	5,0	5,0
<i>Travail</i>	2,3	1,6	1,8	2,5	1,9	2,0	4,8	3,5	3,9
Agriculture	3,3	2,8	3,0	2,3	2,6	2,5	5,6	5,4	5,5
Culture	0,6	1,1	0,9	3,1	4,5	3,8	3,7	5,6	4,7
Défense	0,1	0,1	0,1	2,2	2,3	2,3	2,3	2,4	2,4
Écologie	0,1	0,1	0,1	1,8	3,6	2,4	1,8	3,7	2,5
Économie	6,6	3,4	4,7	4,8	4,4	4,6	11,4	7,8	9,2
Équipement	4,6	3,3	4,2	3,2	3,0	3,1	7,7	6,3	7,3
<i>Hors Aviation civile et Tourisme</i>	3,4	3,4	3,4	2,9	2,8	2,8	6,2	6,2	6,2
<i>Aviation civile</i>	14,3	2,1	10,6	5,7	4,9	5,4	20,0	6,9	16,1
<i>Tourisme</i>	0,0	0,0	0,0	1,2	3,7	2,2	1,2	3,7	2,2
Intérieur	6,5	5,4	6,1	5,0	3,5	4,5	11,5	8,8	10,6
Jeunesse et Sports	0,8	0,6	0,8	3,3	4,1	3,6	4,1	4,7	4,3
Justice	6,2	9,8	8,1	2,6	2,6	2,6	8,8	12,4	10,8
Outre-Mer	0,0	0,0	0,0	3,4	3,4	3,4	3,4	3,4	3,4
Services Premier ministre hors Formation interministérielle	1,6	1,4	1,5	3,4	3,5	3,5	5,0	5,0	5,0
Total hors Éducation nationale	4,9	4,0	4,5	3,9	3,7	3,8	8,8	7,7	8,3
Éducation nationale	6,2	7,2	6,9	2,9	2,9	2,9	9,1	10,1	9,8
Total y compris Éducation nationale	5,5	6,2	5,9	3,4	3,1	3,3	8,9	9,3	9,1
La Poste	0,2	0,2	0,2	2,0	1,6	1,8	2,2	1,8	2,0

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

Source : enquête auprès des directions de personnel.

T 2.6-7 : Formation initiale et continue par administration

	Effectifs en formation			Nombre de jours de formation			Dépenses totales de formation		
	2004	2005	Évo- lution en %	2004	2005	Évo- lution en %	2004 (en millions d'euros)	2005	Évo- lution en %
Affaires étrangères	6 885	4 994	-27	48 786	49 663	2	16	15	-8
Affaires sociales	34 005	34 734	2	141 137	128 605	-9	43	41	-5
<i>Santé</i>	25 099	26 023	4	87 477	84 702	-3	30	30	0
<i>Emploi</i>	8 906	8 711	-2	53 660	43 903	-18	14	11	-16
Agriculture	47 088	51 889	10	253 435	203 636	-20	84	70	-16
Culture	32 243	31 123	-3	98 765	108 396	10	34	36	7
Défense	63 534	69 893	10	244 947	224 064	-9	66	71	9
Écologie	4 192	3 768	-10	8 172	6 684	-18	3	3	-3
Économie (1)	494 760	540 919	9	1 750 587	1 794 545	3	423	445	5
Équipement	245 810	241 125	-2	833 317	828 440	-1	268	275	3
<i>Hors Aviation civile et Tourisme</i>	220 035	213 067	-3	630 111	624 454	-1	174	181	4
<i>Aviation civile</i>	25 576	27 839	9	202 485	203 139	0	93	95	2
<i>Tourisme</i>	199	219	10	721	847	17	0	0	26
Intérieur	503 325	520 685	3	2 472 062	2 003 943	-19	518	478	-8
Jeunesse et Sports	9 600	9 487	-1	43 002	34 909	-19	11	10	-12
Justice	93 851	104 090	11	932 300	800 678	-14	174	153	-12
Outre-Mer (2)	584	395	-32	923	902	-2	0	0	-5
Services du Premier ministre (1)	5 173	2 993	-42	219 451	7 362	-97	54	58	8
Formation interministérielle (3)	37 601	37 317	-1	397 889	379 845	-5	92	96	5
Total hors Éducation nationale (4)	1 548 600	1 626 851	5	7 157 757	6 514 055	-9	1 703	1 666	-2
Éducation nationale	1 100 354	1 116 422	1	11 599 966	10 922 513	-6	2 362	2 286	-3
Total y compris Éducation nationale (4)	2 648 953	2 743 273	4	18 757 723	17 436 567	-7	4 066	3 952	-3
La Poste	345 990	290 387	-16	407 340	391 827	-4	126	121	-4

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

Source : enquêtes auprès des directions de personnel.

- (1) Y compris les résultats portant sur la formation interministérielle.
(2) Les agents en fonction dans les Dom-Tom ne sont pas pris en compte.
(3) Ces résultats sont déjà inclus dans les bilans de l'Économie et des services du Premier ministre. Ils ne sont donc pas comptés dans les totaux hors et y compris Éducation.
(4) Sans double compte.

2.6 Thème - Formation

2.6.2 Formation par ministère

T 2.6-8 : Formation initiale par administration

	Effectifs en formation			Nombre de jours de formation			Dépenses totales de formation		
	2004	2005	Évo- lution en %	2004	2005	Évo- lution en %	2004 (en millions d'euros)	2005	Évo- lution en %
Affaires étrangères	407	428	5	3 371	6 249	85	582	1 309	125
Affaires sociales	1 467	1 014	-31	57 045	45 991	-19	14 863	12 225	-18
<i>Santé</i>	448	379	-15	25 376	25 186	-1	7 358	6 944	-6
<i>Emploi</i>	1 019	635	-38	31 669	20 805	-34	7 505	5 281	-30
Agriculture	1 929	1 324	-31	164 796	112 002	-32	48 379	33 523	-31
Culture	3 998	2 971	-26	15 447	20 117	30	3 670	5 087	39
Défense	2 739	887	-68	35 248	8 631	-76	6 872	2 057	-70
Écologie	99	32	-68	912	243	-73	130	70	-46
Économie (1)	9 603	9 346	-3	890 868	905 235	2	167 461	172 582	3
Équipement	5 855	5 901	1	473 949	474 004	0	138 734	141 633	2
<i>Hors Aviation civile et Tourisme</i>	4 541	4 673	3	335 528	339 526	1	89 087	93 696	5
<i>Aviation civile</i>	1 314	1 228	-7	138 421	134 478	-3	49 647	47 937	-3
<i>Tourisme</i>	0	0	-	0	0	-	0	0	-
Intérieur	15 610	14 077	-10	1 641 558	1 157 108	-30	289 869	235 860	-19
Jeunesse et Sports	359	276	-23	7 698	6 053	-21	1 537	1 342	-13
Justice	7 717	5 514	-29	745 168	605 435	-19	117 913	97 346	-17
Outre-Mer (2)	-	-	-	-	-	-	-	-	-
Services du Premier ministre (1)	1 692	1 618	-4	210 769	198 446	-6	44 423	50 200	13
Formation interministérielle (3)	1 692	1 618	-4	210 769	198 446	-6	44 423	50 200	13
Total hors Éducation nationale (4)	51 475	43 388	-16	4 246 829	3 539 513	-17	834 432	753 234	-10
Éducation nationale	72 081	67 748	-6	8 262 600	7 680 765	-7	1 342 207	1 269 952	-5
Total y compris Éducation nationale (4)	123 556	111 136	-10	12 509 429	11 220 278	-10	2 176 640	2 023 185	-7
La Poste	19 833	23 256	17	53 314	38 593	-28	13 654	10 692	-22

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

Source : enquêtes auprès des directions de personnel.

(1) Y compris les résultats portant sur la formation interministérielle.

(2) Les agents en fonction dans les Dom-Tom ne sont pas pris en compte.

(3) Ces résultats sont déjà inclus dans les bilans de l'Économie et des services du Premier ministre. Ils ne sont donc pas comptés dans les totaux hors et y compris Éducation.

(4) Sans double compte.

T 2.6-9 : Formation continue par administration

	Effectifs en formation			Nombre de jours de formation			Dépenses totales de formation		
	2004	2005	Évo- lution en %	2004	2005	Évo- lution en %	2004 (en millions d'euros)	2005	Évo- lution en %
Affaires étrangères	6 478	4 566	-30	45 415	43 414	-4	15 768	13 696	-13
Affaires sociales	32 538	33 720	4	84 092	82 614	-2	28 571	29 130	2
<i>Santé</i>	24 651	25 644	4	62 101	59 516	-4	22 492	22 960	2
<i>Emploi</i>	7 887	8 076	2	21 991	23 098	5	6 078	6 170	2
Agriculture	45 159	50 565	12	88 639	91 634	3	35 217	36 812	5
Culture	28 245	28 152	0	83 318	88 279	6	30 088	31 000	3
Défense	60 795	69 006	14	209 699	215 433	3	58 874	69 429	18
Écologie	4 093	3 736	-9	7 260	6 442	-11	3 310	3 265	-1
Économie (1)	485 157	531 573	10	859 719	889 310	3	255 915	272 092	6
Équipement	239 955	235 224	-2	359 368	354 436	-1	128 936	133 757	4
<i>Hors Aviation civile et Tourisme</i>	215 494	208 394	-3	294 583	284 928	-3	85 215	86 824	2
<i>Aviation civile</i>	24 262	26 611	10	64 064	68 661	7	43 537	46 702	7
<i>Tourisme</i>	199	219	10	721	847	17	184	232	26
Intérieur	487 715	506 608	4	830 504	846 835	2	228 380	242 058	6
Jeunesse et Sports	9 241	9 211	0	35 304	28 856	-18	9 707	8 582	-12
Justice	86 134	98 576	14	187 132	195 243	4	56 195	55 342	-2
Outre-Mer (2)	584	395	-32	923	902	-2	315	299	-5
Services du Premier ministre (1)	3 408	2 993	-12	8 682	7 362	-15	9 203	7 640	-17
Formation interministérielle (3)	35 909	35 699	-1	187 120	181 398	-3	47 081	45 684	-3
Total hors Éducation nationale (4)	1 497 125	1 583 463	6	2 910 929	2 974 542	2	869 066	913 015	5
Éducation nationale	1 028 273	1 048 674	2	3 337 366	3 241 748	-3	1 019 943	1 015 705	0
Total y compris Éducation nationale (4)	2 525 397	2 632 137	4	6 248 295	6 216 289	-1	1 889 009	1 928 995	2
La Poste	326 157	267 131	-18	354 026	353 234	0	112 567	110 430	-2

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

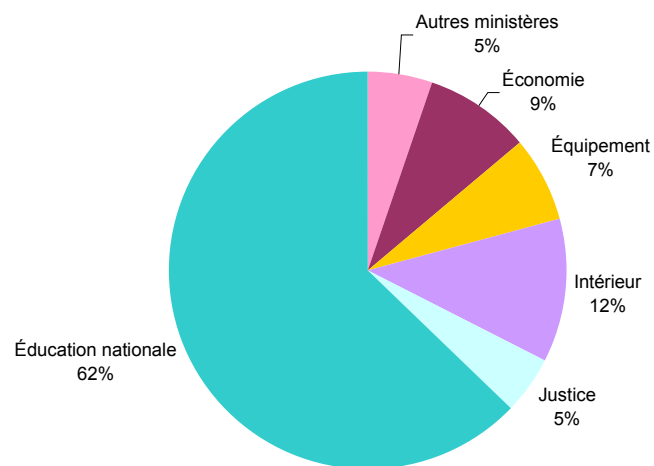
Source : enquêtes auprès des directions de personnel.

- (1) Y compris les résultats portant sur la formation interministérielle.
(2) Les agents en fonction dans les Dom-Tom ne sont pas pris en compte.
(3) Ces résultats sont déjà inclus dans les bilans de l'Économie et des services du Premier ministre. Ils ne sont donc pas comptés dans les totaux hors et y compris Éducation.
(4) Sans double compte.

2.6 Thème - Formation

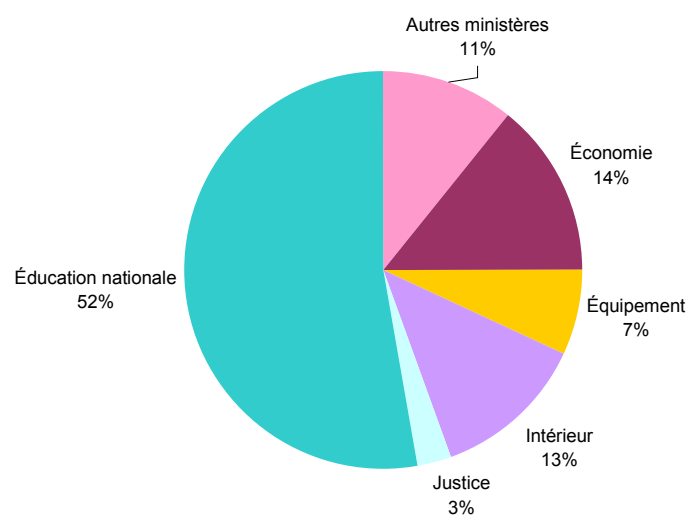
2.6.2 Formation par ministère

Graphique 2.6-7 : Dépenses de formation initiale par administration en 2005



DGAFP, bureau des statistiques, des études et de l'évaluation.
Source : enquête auprès des directions de personnel.

Graphique 2.6-8 : Dépenses de formation continue par administration en 2005



DGAFP, bureau des statistiques, des études et de l'évaluation.
Source : enquête auprès des directions de personnel.

T 2.6-10 : Part des dépenses de formation dans la masse salariale

(en %)

	Formation initiale		Formation continue		Total général	
	2004	2005	2004	2005	2004	2005
Affaires étrangères	0,1	0,2	2,9	2,4	3,0	2,7
Affaires sociales	1,9	1,5	3,6	3,6	5,5	5,1
<i>Santé</i>	1,6	1,4	4,8	4,7	6,3	6,1
<i>Travail</i>	2,4	1,6	1,9	1,9	4,3	3,5
Agriculture	4,2	2,9	3,1	3,2	7,3	6,1
Culture (1)	0,9	0,8	7,7	4,6	8,6	5,4
Défense	0,3	0,1	2,3	2,6	2,6	2,7
Écologie	0,2	0,1	4,3	4,0	4,5	4,1
Économie	3,1	3,1	4,8	4,9	8,0	8,0
Équipement	4,7	4,6	4,0	4,3	8,7	8,9
<i>Hors Aviation civile et Tourisme</i>	3,5	3,5	3,3	3,3	6,8	6,8
<i>Aviation civile</i>	12,5	11,6	11,0	11,3	23,5	22,8
<i>Tourisme</i>	0,0	0,0	1,6	1,9	1,6	1,9
Intérieur	6,5	5,0	5,1	5,2	11,6	10,2
Jeunesse et Sports	0,7	0,5	4,2	3,4	4,9	3,9
Justice	6,2	4,8	3,0	2,7	9,2	7,5
Outre-Mer	-	-	4,5	4,0	4,5	4,0
Services du Premier ministre hors formation interministérielle	-	-	3,3	2,9	3,3	2,9
Total hors Éducation nationale	4,1	3,5	4,2	4,2	8,3	7,7
Éducation nationale	3,6	3,3	2,8	2,7	6,4	6,0
Total y compris Éducation nationale	3,8	3,4	3,3	3,2	7,1	6,6
La Poste	0,2	0,2	2,0	2,0	2,3	2,2

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

Source : enquêtes auprès des directions de personnel.

(1) En 2005, les effectifs des EPA qui répondent à l'enquête ont été intégrés.

2.7 Temps et conditions de travail

Pour la mise en œuvre des 35 heures dans leurs services, la plupart des ministères ont retenu une durée hebdomadaire de travail assez proche de celle en vigueur précédemment. **En effet, un agent sur deux travaille entre 38 et 39 heures et se voit accorder des journées de RTT en compensation, afin de respecter sur l'année l'obligation d'effectuer 1 607 heures.**

La particularité des missions des agents du ministère de l'Intérieur et principalement de la Police nationale contraint une grande partie d'entre eux à travailler selon un rythme cyclique avec un déroulement continu dont l'amplitude hebdomadaire est fixée à 40 heures 30, suivies de périodes de repos.

Les personnels non enseignants de l'Éducation nationale qui travaillent dans les établissements scolaires sont astreints à un cycle de travail annuel, en fonction du calendrier scolaire et selon des

périodes de 44 heures par semaine alternant avec des périodes de 32 heures.

47 % des cadres A travaillent au forfait. Les magistrats, eu égard aux spécificités de leur activité, et les personnels sportifs, conseillers techniques ou conseillers d'éducation populaire du ministère des Sports, les cadres A du ministère des Affaires étrangères (administration centrale) et ceux de la Police travaillent presque tous au forfait.

Le forfait, bien que principalement conçu pour les agents de catégorie A, peut concerner des agents de catégorie B et C en raison des particularités de leur missions qui rendent un décompte horaire inapproprié. Le ministère de l'Éducation nationale n'a pas retenu cette possibilité pour ses personnels.

Dans la plupart des ministères, la contrepartie accordée aux personnes au forfait représente de 18 à 20 jours de RTT.

Définitions et méthodes

Durée du temps de travail dans la FPE : décret n°2000-815 du 25 août 2000 modifié par le décret n°2004-1307 du 26 novembre 2004

La durée du temps de travail effectif est fixée à trente-cinq heures par semaine.

Le décompte est réalisé sur la base d'une durée annuelle de service effectif de 1 607 heures maximum, sans préjudice des heures supplémentaires susceptibles d'être effectuées.

Cycles de travail

Le travail est organisé selon des périodes de référence dénommées cycles de travail. Les horaires de travail sont définis à l'intérieur du cycle, qui peut varier entre le cycle

hebdomadaire et le cycle annuel de manière que la durée du travail soit conforme sur l'année au décompte de 1 607 heures.

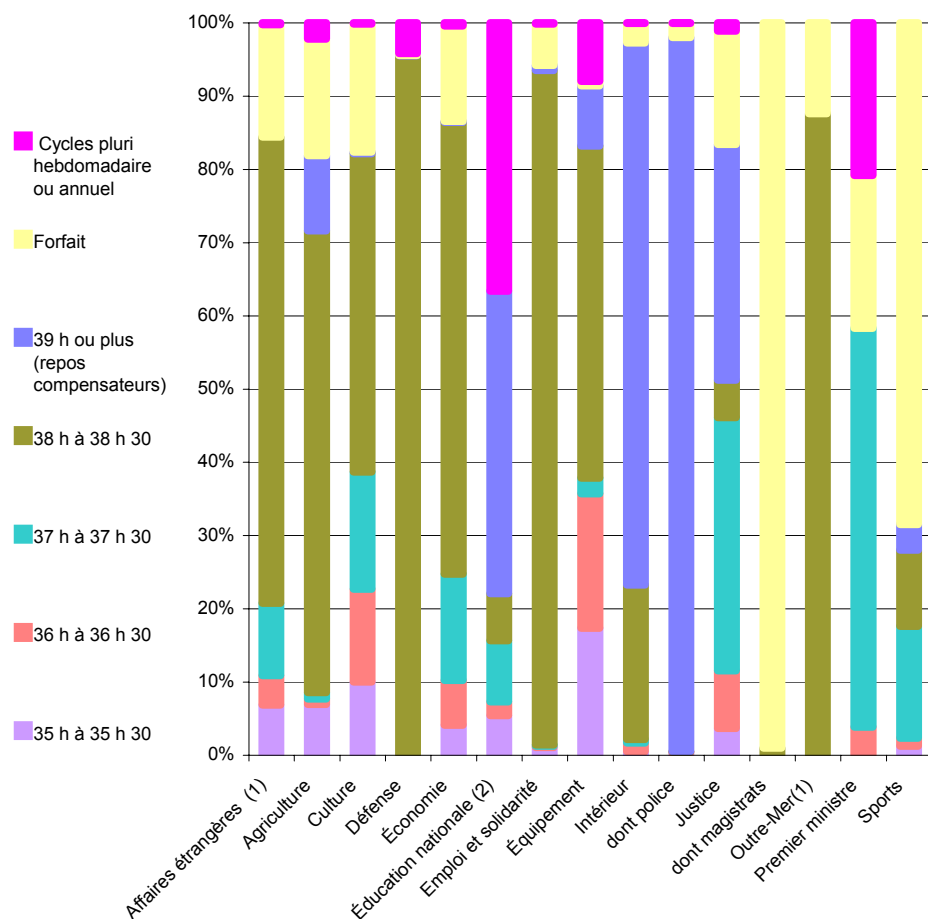
Le forfait : régime applicable aux « cadres »

Le régime de travail des personnels chargés soit de fonctions d'encadrement, soit de fonctions de conception lorsqu'ils bénéficient d'une large autonomie dans l'organisation de leur travail ou sont soumis à de fréquents déplacements de longue durée, a fait l'objet de dispositions spécifiques adaptées à la nature et à l'organisation du service ainsi qu'au contenu des missions de ces personnels. Ce régime dit au forfait, dans la mesure où le décompte horaire du temps de travail de ces personnels est inadapté, se traduit par l'attribution de façon forfaitaire d'une compensation sous forme de jours supplémentaires de RTT.

2.7 Thème - Temps et conditions de travail

2.7.1 Organisation du temps de travail

Graphique 2.7-1 : Répartition des agents selon les différents cycles de travail retenus pour l'organisation du temps de travail en 2005



DGAFP, bureau des statistiques, des études et de l'évaluation.
 Source : enquête auprès des directions de personnel au 31 décembre 2005.

- (1) Administration centrale.
- (2) Personnels non enseignants (Atoss) : administratifs, techniques, ouvriers, de service, sociaux et de santé.

T 2.7-1 : Proportion d'agents au forfait par catégorie et par sexe en 2003

Ministère	Catégorie			Sexe		Ensemble
	A	B	C	Hommes	Femmes	
	(en %)					
Affaires étrangères (1)	92,4	0,9	0,3	26,4	8,7	15,6
Agriculture	53,3	1,8	0,5	11,3	6,1	16,3
Culture	40,5	1,5	0,8	28,1	14,1	19,4
Défense	0,5	0,3	0,3	0,4	0,2	0,3
Économie	57,3	5,4	1,0	25,1	5,8	13,3
Éducation nationale (2)	-	-	-	-	-	-
Emploi et Solidarité	17,0	0,6	0,6	12,3	3,3	5,7
Équipement	6,0	0,1	0,0	0,9	0,5	0,8
Intérieur	38,8	5,5	0,2	2,9	2,3	2,7
<i>dont Police nationale</i>	92,3	9,2	0,3	2,0	1,8	2,0
Jeunesse et Sports	100,0	9,0	3,0	100,0	42,5	68,4
Justice	80,9	6,4	0,6	15,4	16,4	16,1
<i>dont magistrats</i>	93,5	-	-	93,4	93,6	99,0
Outre-Mer (1)	42,1	0,0	0,0	27,4	4,7	12,3
Services du Premier ministre	47,7	3,5	0,2	28,6	13,8	20,9
Total	41,7	3,2	0,3	8,7	4,2	6,4
Total hors Éducation nationale	47,5	3,8	0,4	10,0	6,0	8,2

DGAFP, bureau des statistiques, des études et de l'évaluation.
 Source : enquête sur le temps de travail en 2003.

(1) Administration centrale.

(2) Personnels non enseignants (Atoss) : administratifs, techniques, ouvriers, de service, sociaux et de santé.

Le compte épargne temps (CET) a été mis en place en 2002 à la suite de l'instauration de l'aménagement et la réduction du temps de travail dans la fonction publique d'État. Fin 2005, 93 600 agents de l'État ont ouvert un compte et grâce à ce dispositif d'épargne des jours de congés ils en ont déposé 2 070 000. Les utilisateurs de CET représentent 9,7 % des agents en poste dans les ministères, en dehors des enseignants. On en comptait 5,5 % fin 2003.

Le recours au CET est en pleine expansion

En 2005, 21 500 nouveaux comptes ont été ouverts soit 24 % des comptes ouverts depuis la mise en place du dispositif. Les agents des catégories B et C en ont ouvert davantage que les agents de catégorie A : 24 % en B comme en C contre 22 % en A.

Au cours de l'année 2005, en moyenne, les agents ont déposé 7 jours. Ce comportement confirme la tendance observée lors de l'enquête de 2003. A cette date, on comptait 14 jours accumulés par CET. Depuis, l'épargne continue sur le même rythme d'environ 7 jours par an. Le nombre de jours accumulés fin 2005 s'élève à 22 jours. La consommation de jours épargnés commence à être perceptible.

Plus de la moitié des comptes ouverts et des jours déposés le sont par les agents du ministère de l'Économie ou à la Police nationale : 30 % des CET et 27 % des jours déposés pour l'Économie et 28 % des comptes et 32 % des jours pour la Police nationale, alors que leurs effectifs représentent respectivement 18 et 13 % des agents civils de l'État hors enseignants. Ensuite viennent les ministères de la Justice et de l'Équipement.

L'épargne, dans le cadre du CET, est plébiscitée par les personnels dont les fonctions rendent la gestion du temps plus difficile :

- les cadres, notamment les cadres supérieurs

Plus d'un agent de catégorie A sur cinq dispose d'un compte fin 2005. Beaucoup de ces cadres relèvent du régime du forfait. Parmi les cadres dits A + (niveau au moins égal à celui d'administrateur civil) 28 % ont un CET. C'est trois fois plus que la moyenne des agents de l'État concernés. Ils accumulent également davantage de jours. Ils ont épargné en moyenne 26 jours depuis 2002, soit 4 de plus que la moyenne générale.

En dehors des cadres, l'utilisation du CET est moins répandue : 12 % des agents de catégorie B et 6 % de ceux de catégorie C ont ouvert un

compte. Si dans toutes les administrations une partie des cadres ont un CET, les bénéficiaires des catégories B et C sont concentrés dans quatre ministères : la Police Nationale, la Justice, l'Économie et l'Équipement où majoritairement ce sont des fonctions autres qu'administratives qui incitent à avoir recours à ce dispositif.

- les agents aux horaires atypiques dans toutes les catégories hiérarchiques

Le CET est particulièrement adapté au mode de travail des postes de management ou à des situations particulières. Au ministère de la Jeunesse et des sports, par exemple, les personnels des corps techniques et pédagogiques du secteur sport assurent notamment des tâches d'entraînement de sportifs de haut niveau. Leurs horaires sont peu compatibles avec les normes administratives.

A la Police Nationale, les contraintes de service rendent le CET très attractif. Ce dispositif est très utilisé par les personnels de tout niveau hiérarchique : près d'un agent sur deux du corps de conception et de direction, quatre sur dix du corps de commandement et 17 % des brigadiers et gardiens de la paix, utilisent le CET. L'organisation du temps de travail de ces fonctionnaires actifs peut les conduire à rester en service continu pendant plusieurs jours, y compris le week-end. Le CET leur permet de conserver leurs droits à congés ainsi qu'une partie de leurs jours de récupération. C'est dans la tranche d'âge 45 à 55 ans que le nombre de comptes ouverts et de jours déposés est le plus important. Les personnels de service actif prenant leur retraite à 50 ans, le cumul des jours de CET leur permet d'anticiper leur date de fin d'activité.

Le CET, un outil de gestion au ministère de l'Économie

Au ministère de l'Économie, l'utilisation du CET est répandue dans chaque catégorie hiérarchique : 31 % des cadres A, 14 % des B et 9 % des C disposent d'un compte. Les opérations de modernisation du ministère et la mise en place de la LOLF ont largement mobilisé les personnels au-delà des 35 heures hebdomadaires. Lors de la mise en place du CET, la plupart des directions ont donné la possibilité aux agents d'utiliser leur capital congé avec des modalités plus souples que celles généralement appliquées. Parmi les titulaires de CET de ce ministère, ils sont 9% à avoir consommé des jours épargnés, une consommation qui représente près de 4 fois la moyenne des autres ministères (laquelle se situe à 2,4% hors Économie).

2.7 Thème - Temps et conditions de travail

2.7.2 Compte épargne temps

Définitions et méthodes

Durée du temps de travail dans la FPE : décret n°2000-815 du 25 août 2000 modifié par le décret n°2004-1307 du 26 novembre 2004

La durée du temps de travail effectif est fixée à trente-cinq heures par semaine.

Le décompte est réalisé sur la base d'une durée annuelle de service effectif de 1 607 heures maximum, sans préjudice des heures supplémentaires susceptibles d'être effectuées.

Cycles de travail

Le travail est organisé selon des périodes de référence dénommées cycles de travail. Les horaires de travail sont définis à l'intérieur du cycle, qui peut varier entre le cycle hebdomadaire et le cycle annuel de manière que la durée du travail soit conforme sur l'année au décompte de 1 607 heures.

Le forfait : régime applicable aux « cadres »

Le régime de travail des personnels chargés soit de fonctions d'encadrement, soit de fonctions de conception lorsqu'ils bénéficient d'une large autonomie dans l'organisation de leur travail ou sont soumis à de fréquents déplacements de longue durée, a fait l'objet de dispositions spécifiques adaptées à la nature et à l'organisation du service ainsi qu'au contenu des missions de ces personnels. Ce régime dit au forfait, dans la mesure où le décompte horaire du temps de travail de ces personnels est inadapté, se traduit par l'attribution de façon forfaitaire d'une compensation sous forme de jours supplémentaires de RTT.

Le fonctionnement du compte épargne temps : décret n° 2002-634 du 29 avril 2002

Il porte création du compte épargne temps dans la fonction publique de l'État et définit les conditions d'utilisation du CET. Il s'inscrit dans la logique d'une nouvelle gestion du temps de travail, des ressources humaines et de l'organisation des services. Ce dispositif ouvre la possibilité d'épargner des droits à congés sur plusieurs années, qui pourront sous certaines conditions être utilisés notamment sous forme d'un congé rémunéré.

Le CET fonctionne sur la base du volontariat. Les jours de RTT et les jours de congés annuels non utilisés y sont versés dans la limite de 22 jours par an, sans que le nombre de jours de congés pris dans l'année puisse être inférieur à 20. Il ne peut

être utilisé que pour rémunérer des congés d'une durée minimale de cinq jours ouvrés.

Les droits à congés acquis au titre du compte épargne temps doivent être exercés avant l'expiration d'un délai de dix ans à compter de la date à laquelle l'agent a accumulé un congé d'une durée minimale de quarante jours ouvrés sur son compte (cette situation peut se présenter à plusieurs reprises). À l'expiration de ce délai, le compte épargne temps doit être soldé. L'agent qui n'a pu, à cette échéance, du fait de l'administration, utiliser les droits à congés accumulés sur son compte épargne temps en bénéficie de plein droit.

La méthodologie de l'enquête DGAFP 2005

La DGAFP a lancé une enquête auprès des gestionnaires de personnel des ministères et couvrant l'ensemble des services.

L'enquête porte sur tous les agents titulaires et non titulaires, hormis les personnels enseignants qui ne sont pas bénéficiaires de ce dispositif (Éducation nationale, Agriculture) réservé aux agents soumis à la loi sur la réduction du temps de travail. Elle a couvert 80 % des effectifs des agents de l'État concernés par le dispositif.

Dans la plupart des services, les informations ont été recueillies auprès des gestionnaires de proximité. Certains ministères ont procédé par recueil automatisé de l'information selon des critères établis pour leurs besoins propres et ne correspondant pas strictement aux catégories de l'enquête. Les résultats fournis ont alors été redressés.

En 2003 une enquête statistique sur l'aménagement du temps de travail dans la fonction publique de l'État avait été menée dans quatre régions, Bourgogne, Lorraine, Languedoc-Roussillon et Poitou-Charentes, choisies pour la structure de leurs effectifs proche de la structure moyenne de l'ensemble de la fonction publique d'État. Elle portait sur les personnels civils de tous les ministères en administration centrale et dans leurs services ministériels départementaux et régionaux. Un volet concernait le compte épargne temps. Cette enquête avait permis de dresser un premier état des lieux sur l'utilisation des CET.

Les résultats de cette enquête ont été publiés dans le rapport annuel Fonction Publique « Faits et chiffres 2004 ».

Pour plus d'informations

- ☞ « Bilan de l'utilisation des comptes épargne temps dans la Fonction publique de l'État au 31 décembre 2005 » Josette Wertheim, Pierre Yves Romé, Point Stat n°11-2007, juillet 2007.
- ☞ Synthèse nationale des rapports au CTP sur l'état des collectivités territoriales au 31 décembre 2005, du centre national de la fonction publique territoriale CNFPT/DGCL (à paraître).

T 2.7-2 : Proportion d'agents ayant ouvert un compte épargne temps entre 2003 et 2005

(en %)

Ministère	A		B		C		Ensemble des catégories hiérarchiques	
	2003	2005	2003	2005	2003	2005	2003	2005
Affaires étrangères (1)	26,2	29,5	8,7	18,1	3,7	20,2	8,5	23,5
Agriculture	19,3	28,3	4,4	10,4	1,2	6,4	7,8	14,5
Culture	16,6	32,0	4,3	12,9	1,9	9,1	9,2	16,7
Défense	5,0	11,8	3,1	6,1	0,6	3,0	1,1	4,5
Écologie	-	20,9	-	9,7	-	8,9	-	15,1
Économie	23,4	31,0	7,5	13,5	4,6	8,9	9,2	15,8
Éducation nationale (2)	1,3	3,5	0,0	1,4	0,0	0,4	0,1	1,0
Emploi et Santé	17,9	48,3	5,2	25,2	2,9	13,6	8,2	18,4
Équipement yc Aviation civile	10,8	26,1	5,2	14,0	1,1	3,8	3,2	6,0
Intérieur	19,7	39,4	14,7	32,2	6,6	13,4	8,2	18,1
<i>dont Police nationale</i>	27,1	29,0	20,6	42,1	7,4	14,7	8,8	17,9
Jeunesse et Sports	39,5	43,7	10,3	8,9	2,9	8,4	29,7	31,1
Justice	20,8	18,6	8,9	11,0	1,9	5,8	6,8	9,7
<i>dont magistrats</i>	27,6	24,8	-	-	-	-	27,6	24,8
Services du Premier ministre	19,3	16,0	4,8	5,5	5,8	7,5	11,3	10,4
Total	17,9	21,8	6,3	11,5	2,7	5,9	5,5	9,7

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

Source : enquête auprès des directions de personnel au 31 décembre 2005.

Note de lecture: depuis la mise en place du dispositif et pour l'ensemble des ministères 17,9% des agents de catégorie A avaient ouvert un CET à la fin de l'année 2003; ils étaient 21,8% à en avoir ouvert un à la fin de l'année 2005.

(1) Administration centrale.

(2) Personnel non enseignant (Atoss) : administratifs, techniques, ouvriers, de service, sociaux et de santé.

2.7 Thème - Temps et conditions de travail

2.7.2 Compte épargne temps

T 2.7-3 : Nombre moyen de jours déposés par CET entre 2003 et 2005

Ministère	A		B		C		Ensemble des catégories hiérarchiques	
	2003	2005	2003	2005	2003	2005	2003	2005
Affaires étrangères (1)	17	21	12	20	11	15	14	19
Agriculture	16	23	12	16	9	11	15	19
Culture	18	25	15	17	16	14	18	21
Défense	9	23	6	22	10	23	8	22
Écologie	-	29	-	22	-	37	-	29
Économie	13	22	13	19	11	17	13	20
Éducation nationale (2)	16	25	0	19	0	17	16	21
Emploi et Santé	17	21	14	13	10	20	15	24
Équipement yc Aviation civile	17	26	16	19	17	21	17	22
Intérieur	16	31	21	33	12	21	14	25
<i>dont Police nationale</i>	20	23	22	34	12	21	14	25
Jeunesse et Sports	22	38	10	24	10	19	22	37
Justice	12	18	14	18	12	18	12	18
<i>dont magistrats</i>	9	16	-	-	-	-	9	16
Services du Premier ministre	20	29	17	24	22	31	20	29
Total	15	24	15	23	12	20	14	22

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

Source : enquête auprès des directions de personnel au 31 décembre 2005.

Note de lecture: depuis la mise en place du dispositif et pour l'ensemble des ministères, les agents de catégorie A, qui avaient ouvert un CET, ont déposé 15 jours en moyenne à la fin de l'année 2003, et 24 jours à la fin de l'année 2005.

(1) Administration centrale.

(2) Personnel non enseignant (Atoss) : administratifs, techniques, ouvriers, de service, sociaux et de santé.

T 2.7-4 : Proportion de CET ouverts et nombre moyen de jours déposés au titre de l'année 2005

	A +	A type	Ensemble des A	B	C	Ensemble
% de CET ouverts en 2005 (flux)	19,7	23,9	22,4	24,4	24,1	23,6
% de jours déposés en 2005 (flux)	26,9	29,1	28,3	30,5	32	30,1
Nombre moyen de jours déposés au titre de l'année 2005 (flux)	7	7	7	7	6	7

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

Source : enquête auprès des directions de personnel au 31 décembre 2005.

Note de lecture : Parmi l'ensemble des CET ouverts par des agents de catégorie A+ (niveau administrateur), 19,7% l'ont été au titre de l'année 2005.

T 2.7-5 : Consommation des jours épargnés sur les CET à la fin de l'année 2005

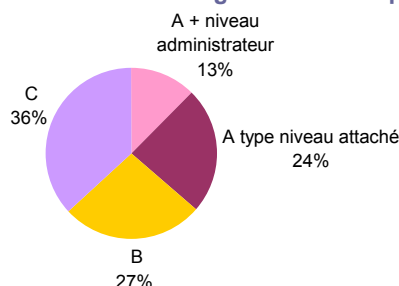
	A +	A type	Ensemble des A	B	C	Ensemble
% de comptes épargne utilisés pour la consommation	3,1	4,9	4,3	5,3	3,8	4,4
Nombre moyen de jours consommés par compte utilisé	17	17	17	18	16	17

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

Source : enquête auprès des directions de personnel au 31 décembre 2005.

Note de lecture : 3,1 % des agents de catégorie A+ (niveau administrateur) à avoir un CET fin 2005 ont entamé une consommation, et en moyenne ils ont dépensé 17 jours.

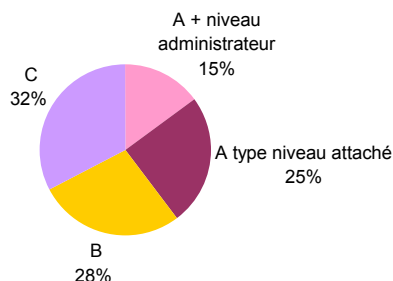
Graphique 2.7-2 : Répartition des CET selon la catégorie hiérarchique des agents



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

Source : enquête auprès des directions de personnel au 31 décembre 2005.

Graphique 2.7-3 : Répartition des jours épargnés selon la catégorie hiérarchique des agents



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

Source : enquête auprès des directions de personnel au 31 décembre 2005.

2.7 Thème - Temps et conditions de travail

2.7.2 Compte épargne temps

T 2.7-6 : Récapitulatif du bilan des CET dans la fonction publique de l'État

	A +	A type	Ensemble des A	B	C	Ensemble
Nombre de CET au 31-12-2005	11 710	22 295	34 005	24 985	34 623	93 612
% de CET ouverts	28,2	19,5	21,8	11,5	5,9	9,7
Âgés de moins de 45 ans			17,3	10,0	6,1	8,4
Âgés de 45 à 54 ans			22,9	12,3	5,6	9,8
Âgés de 55 ans et plus			27,9	13,6	13,4	13,4
Nombre de jours épargnés	309 104	510 590	819 694	571 989	678 519	2 070 202
Nombre moyen de jours épargnés	26	23	24	23	20	22
Nombre moyen de jours consommés par compte utilisé	17	17	17	18	16	17
% de comptes épargne utilisés pour la consommation	3,1	4,9	4,3	5,3	3,8	4,4
% de CET ouverts en 2005 (flux)	19,7	23,9	22,4	24,4	24,1	23,6
% de jours déposés en 2005 (flux)	26,9	29,1	28,3	30,5	32	30,1
Nombre moyen de jours déposés au titre de l'année 2005 (flux)	7,2	6,6	6,8	7	6,3	6,7

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

Source : enquête auprès des directions de personnel au 31 décembre 2005.

Note de lecture : les 93 612 agents de toutes catégories hiérarchiques confondues, à avoir un CET fin 2005, représentent 9,7 % de l'ensemble des agents de la FPE (hors enseignants).

Fin 2005, 232 000 agents civils de l'État travaillent à temps partiel contre 234 000 l'an passé (-1,2 %). 172 000 sont des fonctionnaires qui ont demandé une réduction de leur temps de travail et 60 000 des non titulaires employés à temps incomplet, parfois sans l'avoir choisi. La part des non-titulaires à temps incomplet a diminué : elle est de 26 % en 2005 contre 30 % en 2004.

Parmi les agents à temps partiel, 28 000 bénéficient d'une cessation progressive d'activité (CPA) en 2005 contre 33 000 en 2004 (-15 %). Hors CPA, les agents civils de l'État occupant un poste à temps partiel augmentent de 1,1 % entre 2004 et 2005.

Parmi les agents civils, le temps partiel hors CPA concerne essentiellement les femmes : 18 % d'entre elles travaillent à temps partiel contre 4 % des hommes. Elles occupent ainsi 84 % des postes à temps partiel et incomplet hors CPA.

Le déséquilibre "homme-femme" est moins marqué pour les agents en CPA puisque 30 % de ces postes sont occupés par des hommes.

La part des femmes à temps partiel est très élevée aux ministères de l'Économie, mais aussi de l'Emploi et de la Solidarité, respectivement 30 % et 27 %. Par contre, seulement 13 % des enseignantes sont à temps partiel.

Plus du quart des femmes occupant un poste d'employé ou exerçant une profession intermédiaire (catégories B et C) occupent leur emploi à temps partiel. Cette proportion passe à 14 % pour les emplois de cadre.

La modalité qui connaît le plus de succès reste le 80 %, choisi par près des trois-quarts des agents

titulaires à temps partiel n'appartenant pas au corps des enseignants. Les enseignants choisissent, quant à eux, surtout le mi-temps (43 %), alors que les autres modalités sont peu utilisées.

Le taux de temps partiel est généralement lié à la présence et au nombre d'enfants de moins de 16 ans. Fin 2005, 45 % des agents ayant recours au temps partiel choisi ont entre 35 et 45 ans. Cette proportion passe à 60 % si on considère les 30-45 ans.

L'ancienne CPA offrait la possibilité de travailler à mi-temps à partir de 55 ans. Elle constituait une transition vers la retraite, à la fois en termes de durée du travail et de revenus. En forte progression jusqu'en 1996, sa croissance a été freinée par la création du congé de fin d'activité (CFA) en 1997. Le nombre d'agents titulaires en CPA est ainsi passé de 26 000 fin 96 à 20 400 fin 97. Depuis, le recours à la CPA progresse à nouveau (26 000 fin 2001 et 37 000 fin 2003 pour les titulaires). Les générations du baby-boom, nées en 1946, 1947 et 1948 ont atteint 55 ans et utilisé la possibilité qui leur était offerte de travailler à mi-temps. **Les conditions d'accès à la CPA ont été profondément modifiées par la loi sur les retraites de 2003, et notamment l'âge d'accès à la CPA a été repoussé de 2 ans. Le phénomène s'inverse dès 2004 avec une réduction sensible des effectifs en CPA (33 000). Cette baisse s'accroît en 2005 puisque la CPA concerne désormais 28 000 agents (-15 %).**

Dès que les premières classes d'âge n'ayant pu bénéficier de l'ancienne CPA atteindront l'âge d'accès à la nouvelle CPA à partir de 2006, une augmentation du nombre d'entrées devrait être observée.

Définitions et méthodes

La cessation progressive d'activité (CPA) : avant la réforme des retraites de 2003, pouvaient bénéficier de la CPA les agents âgés d'au moins 55 ans et ayant accompli au moins 25 années de services effectifs. Les agents admis au bénéfice de la CPA travaillaient à mi-temps et percevaient 50% de leur traitement plein (primes et indemnités comprises) ainsi qu'une indemnité exceptionnelle égale à 30 % du traitement brut à temps plein.

La réforme de 2003 modifie à la fois les conditions d'accès, la quotité de travail à accomplir et la rémunération perçue :

- L'âge requis pour bénéficier de la nouvelle CPA sera de 57 ans en 2008, avec une période transitoire de 2004 à 2008 (55 ans et demi

en 2004, 56 ans en 2005, 56 ans et 3 mois en 2006, 56 ans et 6 mois en 2007).

- 33 années de cotisations tous régimes (dont au moins 25 ans de services publics) sont nécessaires.

- La quotité de travail à accomplir est dégressive (de 80 % les deux premières années rémunérées à 6/7ème du temps plein à 60 % jusqu'à la sortie définitive, avec une rémunération correspondant à 70 % du temps plein) ou fixe (50 % avec une rémunération de 60 % du traitement et des indemnités perçues auparavant).

Pour plus d'informations

- € « L'emploi public sous l'angle de la diversité » coordonné par C. Zaidman, Vue d'ensemble n°4 de ce rapport, Faits et chiffres 206-2007.
- € « Le travail à temps partiel en 2004 », Document Dares, juin 2005.
- € « Le temps partiel à l'épreuve des 35 heures », Cahiers Travail et Emploi, Dares, mars 2004.

2.7 Thème - Temps et conditions de travail

2.7.3 Temps partiel

**T 2.7-7 : Emploi à temps partiel (1) et cessation progressive d'activité (CPA)
par statut, par sexe et selon la quotité de travail au 31-12-2005**

	Effectif total	<50% ou inconnue	50 %	60 %	70 %	80 %	90 %	Ensemble	Taux (2)	CPA
Titulaires										
Éducation nationale										
Hommes	319 401	-	1 916	605	997	2 706	825	7 049	2,2	5 771
Femmes	657 314	-	28 918	4 677	12 424	25 963	6 220	78 202	11,9	12 224
Ensemble	976 715	-	30 834	5 282	13 421	28 669	7 045	85 251	8,7	17 995
Titulaires hors Éducation nationale										
Hommes	416 488	-	938	236	123	5 406	995	7 698	1,8	2 322
Femmes	357 022	-	5 046	2 845	2 117	58 851	9 807	78 666	22,0	7 135
Ensemble	773 510	-	5 984	3 081	2 240	64 257	10 802	86 364	11,2	9 457
Ensemble titulaires										
Hommes	735 889	-	2 854	841	1 120	8 112	1 820	14 747	2,0	8 093
Femmes	1 014 336	-	33 964	7 522	14 541	84 814	16 027	156 868	15,5	19 359
Ensemble	1 750 225	-	36 818	8 363	15 661	92 926	17 847	171 615	9,8	27 452
Non-titulaires et ouvriers d'État										
Hommes	107 110	4 710	7 332	5 260	1 054	1 462	1 628	21 446	20,0	478
Femmes	94 515	8 682	14 590	5 530	3 232	3 919	2 535	38 488	40,7	202
Ensemble	201 625	13 392	21 922	10 790	4 286	5 381	4 163	59 934	29,7	680

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

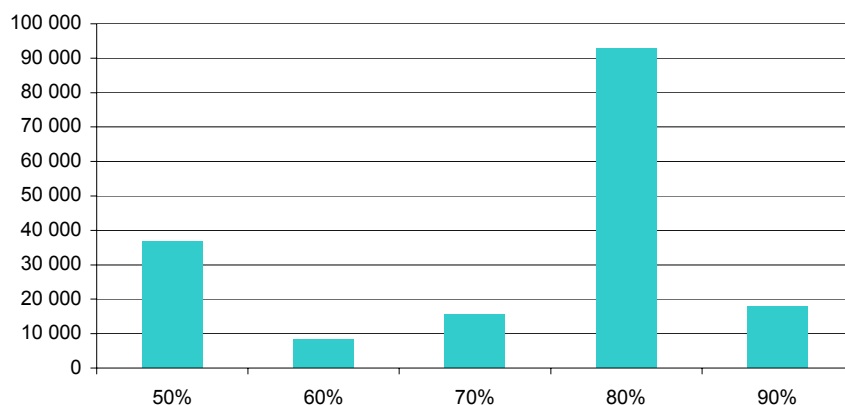
Champ : agents civils des ministères.

Source : Insee, exploitation des fichiers de paie.

(1) Pour les non-titulaires, il peut s'agir de temps incomplet, c'est à dire non choisi.

(2) Taux = (effectif à temps partiel ou incomplet/effectif total) x 100.

Graphique 2.7-4 : Agents titulaires à temps partiel au 31-12-2005

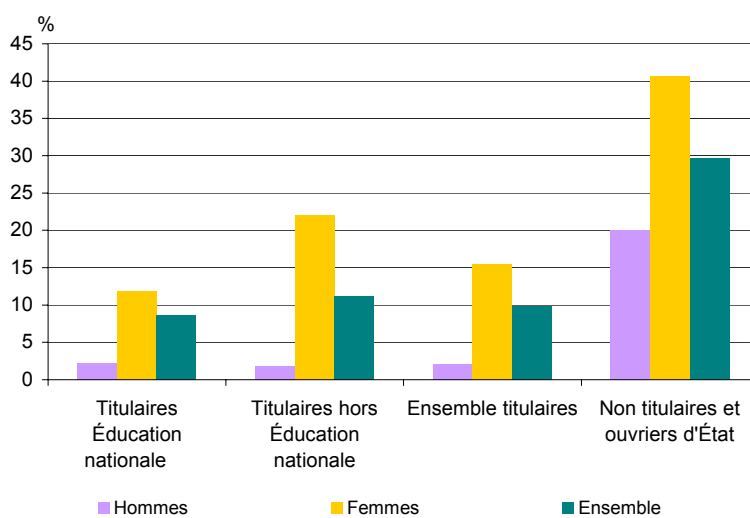


DGAFP, bureau des statistiques, des études et de l'évaluation.

Source : Insee, exploitation des fichiers de paie.

Champ : titulaires civils des ministères.

Graphique 2.7-5 : Proportion d'emploi à temps partiel, par statut et par sexe, au 31-12-2005



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

Source : Insee, exploitation des fichiers de paie.

Champ : agents civils des ministères.

2.7 Thème - Temps et conditions de travail

2.7.3 Temps partiel

T 2.7-8 : Temps partiel et cessation progressive d'activité des agents titulaires par sexe et par ministère au 31-12-2005

Ministère	Effectif total	TC	TP	CPA	Taux de travail à temps partiel en %				
					Global TP	Chez les moins de 30 ans	Chez les 30/39 ans	Chez les 40/54 ans	Chez les 55 ans et plus (TP + CPA)
Hommes									
Éducation nationale, universités, Jeunesse et Sports, Recherche	390 083	376 035	7 916	6 132	2,0	1,0	2,5	2,1	9,6
Économie, Finances et Industrie	74 670	70 908	2 933	829	3,9	1,0	5,4	4,4	7,2
Intérieur et Outre-Mer	117 641	116 965	504	172	0,4	0,0	0,4	0,5	4,8
Équipement, Logement, Transport	67 982	66 165	1 450	367	2,1	0,6	3,4	2,0	5,3
Justice	32 507	32 038	406	63	1,2	0,4	1,5	1,3	2,9
Agriculture	15 404	14 649	509	246	3,3	1,4	4,5	3,7	9,0
Emploi et Solidarité	7 010	6 506	412	92	5,9	4,1	8,3	6,7	8,2
Culture	5 736	5 533	178	25	3,1	2,2	4,3	3,3	3,6
Autres ministères civils	6 213	6 158	42	13	0,7	1,1	1,2	0,6	1,1
Défense	18 643	18 061	428	154	2,3	0,5	2,7	2,6	8,1
Total	735 889	713 018	14 778	8 093	2,0	0,7	2,4	2,2	8,3
Femmes									
Éducation nationale, universités, Jeunesse et Sports, Recherche	718 096	618 727	86 208	13 161	12,0	3,9	18,1	12,0	20,2
Économie, Finances et Industrie	107 412	72 250	31 783	3 379	29,6	5,8	33,9	35,2	31,1
Intérieur et Outre-Mer	53 221	43 445	9 187	589	17,3	2,6	20,0	22,7	20,3
Équipement, Logement, Transport	29 200	21 703	6 819	678	23,4	4,7	32,3	26,4	25,9
Justice	36 938	29 172	7 445	321	20,2	4,0	23,4	24,4	18,7
Agriculture	16 928	12 520	4 000	408	23,6	5,3	30,8	26,6	26,7
Emploi et Solidarité	17 413	12 339	4 797	277	27,5	9,0	34,9	30,8	22,5
Culture	6 456	5 211	1 193	52	18,5	6,1	24,7	20,4	12,8
Autres ministères civils	4 962	4 404	534	24	10,8	4,2	13,2	13,3	6,2
Défense	23 710	18 302	4 938	470	20,8	6,6	28,7	23,6	20,6
Total	1 014 336	838 073	156 904	19 359	15,5	4,0	20,4	17,7	21,9
Total général	1 750 225	1 551 091	171 682	27 452	9,8	2,8	12,8	11,1	15,9

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

Champ : titulaires civils.

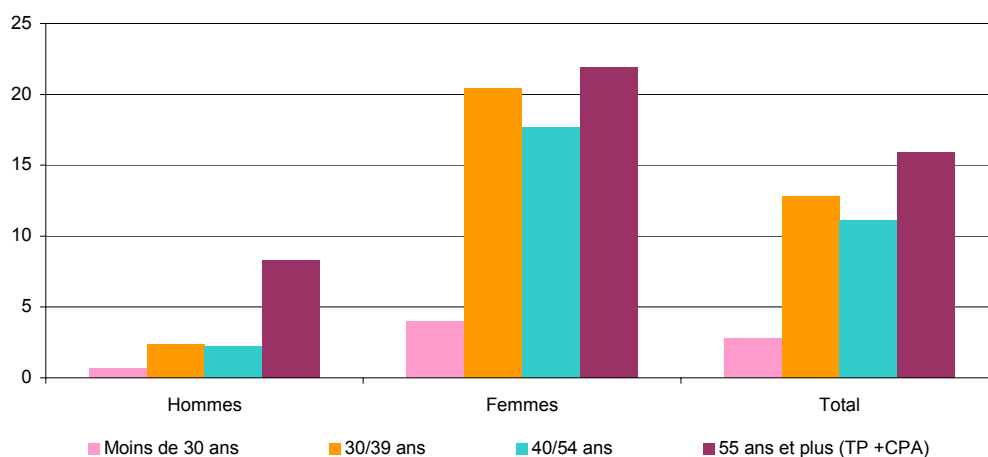
Source : Insee, exploitation des fichiers de paie.

TC : temps complet.

TP : temps partiel.

CPA : cessation progressive d'activité.

Graphique 2.7-6 : Emploi à temps partiel des agents titulaires, par tranche d'âge et par sexe, au 31-12-2005



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

Source : Insee, exploitation des fichiers de paie.

Champ : titulaires civils.

T 2.7-9 : Temps partiel et cessation progressive d'activité des agents titulaires civils par sexe et par catégorie hiérarchique au 31-12-2005

	Effectif total	Agents à temps partiel	Taux de TP (1) en %	Agents en CPA	Taux de CPA (2) en %
Hommes					
Catégorie A	393 805	7 389	1,9	6 074	7,0
Catégorie B	91 288	3 087	3,4	973	6,9
Catégories C	250 796	4 302	1,7	1 046	5,2
Total	735 889	14 778	2,0	8 093	6,7
Femmes					
Catégorie A	589 356	62 115	10,5	10 704	12,7
Catégorie B	150 672	33 387	22,2	3 083	13,1
Catégories C	274 308	61 402	22,4	5 572	11,9
Total	1 014 336	156 904	15,5	19 359	12,5
Ensemble					
Catégorie A	983 161	69 504	7,1	16 778	9,8
Catégorie B	241 960	36 474	15,1	4 056	10,7
Catégories C	525 104	65 704	12,5	6 618	9,9
Total	1 750 225	171 682	9,8	27 452	9,9

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

Source : Insee, exploitation des fichiers de paie.

(1) Taux = (effectif à temps partiel / effectif total) x 100.

(2) Taux = (effectif des plus de 55 ans en CPA / effectif des plus de 55 ans) x 100.

2.7 Thème - Temps et conditions de travail

2.7.3 Temps partiel

T 2.7-10 : Répartition par catégorie statutaire (1) et par sexe des bénéficiaires de la cessation progressive d'activité au 31-12-2005

Catégories statutaires	Hommes	%	Femmes	%	Total	%
Titulaires						
Catégorie A	6 074	70,9	10 704	54,7	16 778	59,6
Catégorie B	973	11,4	3 083	15,8	4 056	14,4
Catégorie C	1 046	12,2	5 572	28,5	6 618	23,5
Catégorie D	326	3,8	81	0,4	407	1,4
Ouvriers de l'État	152	1,8	121	0,6	273	1,0
Autres catégories	6 074	70,9	10 704	54,7	16 778	59,6
Agents non-titulaires	973	11,4	3 083	15,8	4 056	14,4
Total	8 571	100,0	19 561	100,0	28 132	100,0

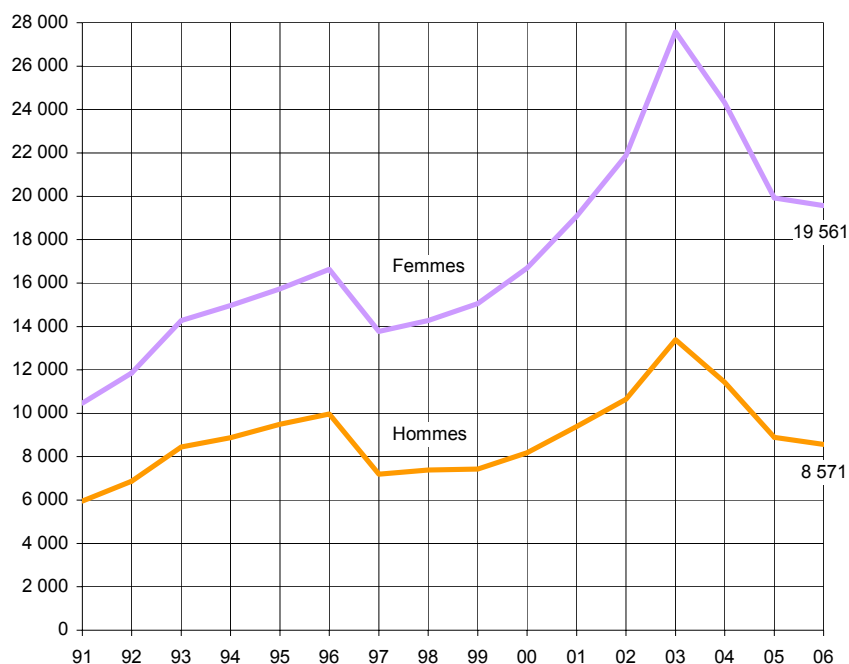
DGAFP, bureau des statistiques, des études et de l'évaluation.

Source : Insee, exploitation des fichiers de paie.

(1) Les réformes statutaires concernant les corps d'active de police et de pénitentiaire ne sont ici pas prises en compte. Les voix des corps concernés sont comptabilisées dans leur catégorie.

Champ : agents civils des ministères

Graphique 2.7-7 : Évolution du nombre de bénéficiaires du régime de la cessation progressive d'activité – Situation au 31 décembre



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

Source : Insee, exploitation des fichiers de paie.

2.8 Relations professionnelles

Élections aux commissions administratives paritaires 2.8.1

Les résultats des élections aux CAP qui ont eu lieu en 2006 font évoluer la représentativité syndicale telle qu'elle avait été mesurée pour la période triennale précédente 2003-2004-2005.

Un électeur sur quatre (24 %) a été appelé à renouveler ses représentants à la CAP dont il relève.

Le taux de participation s'établit à 71 %. Il est identique à celui de la période précédente sous le double effet de la faible participation des chercheurs du CNRS d'une part et de la très forte participation des agents de la Police nationale d'autre part.

Lors de presque toutes les élections qui ont eu lieu cette année, le taux de participation a légèrement baissé et les 5 points de pourcentage gagnés à la Police (81 % contre 76 % fin 2003) maintiennent le taux général à la même hauteur que le taux de la période triennale précédente.

Le vote des chercheurs du CNRS se situe en revanche à 46 % de participation, soit près de 25 points en retrait par rapport à celui de l'ensemble de la FPE.

Les principales évolutions entre les deux triennats résultent des élections des policiers.

La FSU se maintient en première position avec les votes des enseignants de l'Éducation nationale qui ont eu lieu en décembre 2005 et qui représentent 84 % de l'ensemble des suffrages recueillis par cette fédération. Les personnels enseignants n'étaient plus que 62 % à participer au vote contre 66,5 % aux élections précédentes. Le corps électoral enseignant avait augmenté de 15 000 agents mais on comptait 26 000 votants de moins.

Dans le même temps, les effectifs des personnels de la DGPN ont augmenté de plus de 5 000 depuis les élections de 2003. Les recrutements de ces 3 dernières années ont conduit à une hausse du taux de participation de 5 points. Cela profite à chacune des organisations syndicales, en dehors de la CGT.

L'Unsa augmente son audience de près d'un point, ce qui la classe immédiatement après la CGT parmi les organisations syndicales représentées au CSFPE.

Le corps de maîtrise et d'application donnait 17 600 suffrages au SNPT, syndicat national des policiers en tenue non affilié en 2003. Ce dernier a adhéré à l'Unsa et lui a fourni 95 % des suffrages de l'ex SNPT. Avec 43 % des voix de la DGPN l'Unsa arrive largement devant la CGC qui totalise cependant 36 % des suffrages de cette direction.

La CGT a gagné des suffrages dans presque tous les ministères où des élections ont eu lieu en 2006, 700 à l'Équipement, 650 à la Justice. En revanche

c'est dans les CAP renouvelées à la Police et à la Défense qu'elle perd quelques 400 électeurs. Avec ses 232 599 voix, soit 16,9 % de l'ensemble des suffrages exprimés, elle maintient sa seconde place derrière la FSU.

Force ouvrière bénéficie également des élections de la Police nationale où elle est créditée de 3 000 voix supplémentaires. En revanche les élections au ministère de l'Équipement, lui retirent ce bénéfice : CAP par CAP, les électeurs de FO sont un peu moins nombreux d'une élection sur l'autre. Le même phénomène se produit dans les autres ministères où, sans chute spectaculaire, elle obtient un peu moins de suffrages qu'aux élections précédentes, 270 voix de moins à l'Agriculture, 270 dans les préfectures ou 170 au CNRS.

La CFDT voit son audience reculer de 6 000 voix, ce qui peut s'interpréter comme la fin d'une érosion consécutive à la position de cette confédération lors de la réforme des retraites au printemps 2003. On estime que, depuis cette date, tous les électeurs ont renouvelé leurs CAP. Entre 2003 et 2006 la CFDT est passée de 14 % à 11 % des voix.

C'est au ministère de l'Équipement que les dernières CAP datant de mars 2003 ont été renouvelées et où la CFDT perd près de 2 000 électeurs. Au ministère de l'Intérieur (hors Police) et au CNRS on en dénombre un millier en moins dans chacune des structures. Partout ailleurs quelques suffrages lui manquent par rapport aux élections précédentes ou bien le syndicat s'est retiré des élections comme à l'Écologie.

Cependant, sa présence dans tous les ministères et dans de très nombreuses CAP fait qu'avec 18 % des sièges elle reste le syndicat le plus représenté au sein des CAP.

La CGC réalise son score le plus élevé à la Direction générale de la police nationale avec 35 500 voix aux élections de novembre 2006 ce qui lui procure 4 % des suffrages obtenus pour l'ensemble des CAP de la FPE. Elle progresse de 7 600 voix par le biais de son syndicat Alliance qui en totalise 28 000 dans le corps de maîtrise et d'application. Cette confédération obtient également entre 4 000 et 5 000 suffrages au ministère de l'Économie et chez les enseignants. Ailleurs elle est présente surtout à La Poste (3 000 voix), à la Défense (2 000), au CNRS et à France Télécom, chacun comptabilisant un millier de voix.

La CFTC obtient ses 1 000 voix supplémentaires à la Police et dans les préfectures.

La plupart de ses 29 000 électeurs appartiennent à La Poste, au ministère de l'Économie, de l'Éducation nationale ou à France Télécom.

2.8 Thème - Relations professionnelles

2.8.1 Élections aux commissions administratives paritaires

Solidaires prend place dans les organisations syndicales représentées au CSFPE.

Depuis la parution du décret du 28 février 2007 portant nomination au Conseil supérieur de la fonction publique de l'État, l'Union syndicale Solidaires Fonctions publiques et assimilés est membre de cette instance, portant ainsi de sept à huit le nombre d'organisations syndicales représentées.

Ce syndicat totalise pour cette période triennale 9 % des votes. 97 % de leurs suffrages sont regroupés aux ministères de l'Économie, à

l'enseignement de l'Éducation nationale, à La Poste et chez France Télécom.

Les trois fonctions publiques

Les résultats de cette synthèse triennale, pour l'ensemble des trois fonctions publiques ne modifient pas les lignes de force des grandes fédérations.

L'Unsa, en passant de 12.5 % à 13.2 % de représentativité reste la 4ème organisation syndicale, derrière la CGT à 23.4 %, la CFDT et FO avec 17 %.

Définitions et méthodes

Une synthèse des résultats des élections aux commissions administratives paritaires centrales des fonctionnaires est établie chaque année. Les tableaux présentés portent sur la période triennale du 1er janvier 2004 au 31 décembre 2006.

Ces résultats servent de base à la représentation des fédérations participant au Conseil supérieur de la fonction publique de l'État et à l'élaboration du calcul de la répartition des sièges attribués aux représentants du personnel.

Une commission administrative paritaire (CAP) est instituée pour chaque corps de fonctionnaires soumis au même statut

particulier et ayant vocation aux mêmes grades. Elle comprend autant de membres représentant l'administration que de représentants du personnel. Les représentants titulaires et suppléants du personnel sont élus au scrutin de liste à deux tours avec représentation proportionnelle, à la plus forte moyenne. La durée du mandat est de trois ans. Chaque CAP doit se réunir au moins deux fois dans l'année. Ces commissions sont saisies de questions d'ordre individuel relatives à la carrière des fonctionnaires.

Pour plus d'informations

- ☞ Résultats des élections aux commissions administratives paritaires centrales. Période du 1er/01/2004 au 31/12/2006, résultats définitifs, Josette Wertheim, RésulStats n° 19, DGAFP, mai 2007.
- ☞ « Un demi-siècle d'élections aux commissions paritaires nationales (CAPN 1953-2005) », Dominique LABBÉ, septembre 2006, Conventions d'études « Évolution récente de la syndicalisation ».
- ☞ « Syndicats ; lendemain de crise ? », J.M. Pernot, Folio, Le monde actuel, 2005.

Élections aux commissions administratives paritaires 2.8.1

T 2.8-1 : Ensemble des trois fonctions publiques : Résultats des élections professionnelles

	Fonction publique de l'État		Fonction publique territoriale		Fonction publique hospitalière		Total des trois fonctions publiques		
	2004/2005/2006	%	21.12.2001	%	09.12.2003	%	%		
Inscrits	2 040 888		940 929		722 764		3 704 581		
Votants	1 444 326	70,8	622 435	66,2	439 744	60,8	2 506 505		
Suffrages exprimés	1 377 206		587 802		421 010		2 386 018		
Par fédération syndicale									
FSU	265 010	19,2					265 010	11,1	
CGT	232 599	16,9	185 671	31,6	138 797	33,0	557 067	23,3	
Unsa	231 394	16,8	56 402	9,6	21 793	5,2	309 589	13,0	
FO	188 310	13,7	124 874	21,2	94 089	22,3	407 273	17,1	
CFDT	153 841	11,2	154 386	26,3	101 273	24,1	409 500	17,2	
Solidaires	129 458	9,4	7 467	1,3	34321	8,2	171 246	7,2	
CGC	54 350	3,9	6 960	1,2	1 697	0,4	63 007	2,6	
CFTC	30 771	2,2	35 690	6,1	14 330	3,4	80 791	3,4	
Divers	91 474	6,6	16 352	2,8	14 710	3,5	122 536	5,1	

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

Sources : DGAFP, DGCL, DHOS.

T 2.8-2: Résultats d'ensemble du 01-01-2004 au 31-12-2006 dans la fonction publique de l'État

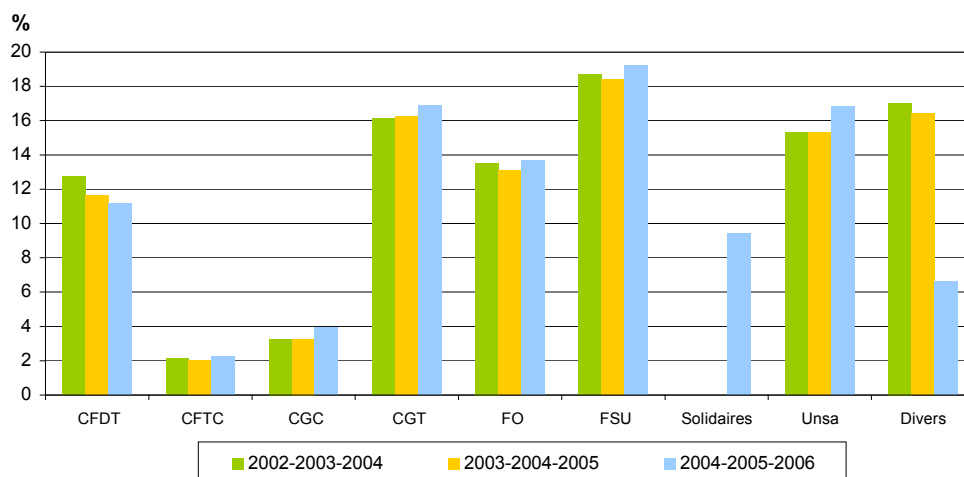
PARTICIPATION ÉLECTORALE										
	Inscrits		Votants		Pourcentage		Suffrages exprimés			
	2 040 888		1 444 326		70,77		1 377 206			
	FSU	CGT	Unsa	FO	CFDT	Solidaires	CGC	CFTC	Divers	Total
Nombre d'électeurs	265 010	232 599	231 394	188 310	153 841	129 458	54 350	30 771	91 474	1 377 206
Pourcentage	19,24	16,89	16,80	13,67	11,17	9,40	3,95	2,23	6,64	100,00

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

2.8 Thème - Relations professionnelles

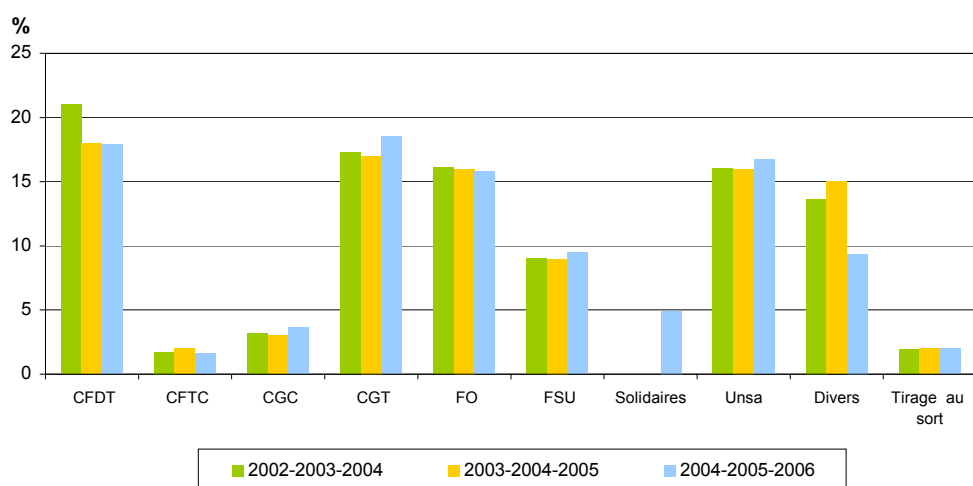
2.8.1 Élections aux commissions administratives paritaires

Graphique 2.8-1 : Évolution du nombre de voix obtenues par les organisations syndicales



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

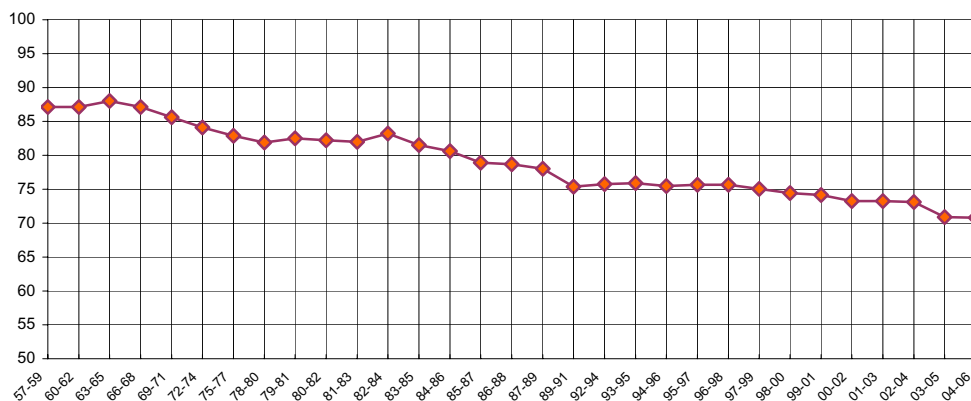
Graphique 2.8-2 : Évolution du nombre de sièges obtenus par les organisations syndicales



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

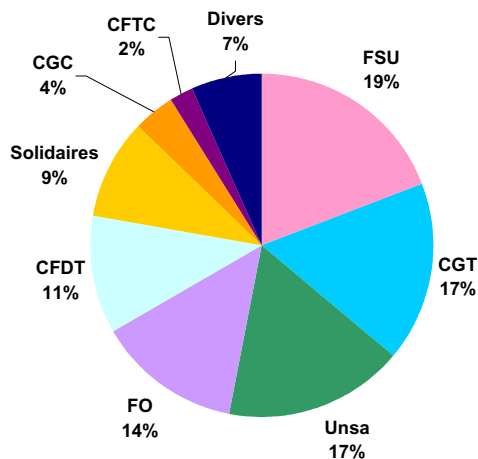
Élections aux commissions administratives paritaires 2.8.1

Graphique 2.8-3: Rétrospective de la participation électorale aux élections aux CAP nationales dans la fonction publique de l'État



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

Graphique 2.8-4: Pourcentage d'électeurs par fédération syndicale aux élections aux CAP nationales dans la fonction publique de l'État



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

2.8 Thème - Relations professionnelles

2.8.1 Élections aux commissions administratives paritaires

T 2.8-3 : Résultats des élections des représentants du personnel aux commissions administratives paritaires centrales Période du 01-01-2004 au 31-12-2006

Participation électorale par catégorie hiérarchique et ensemble

	Participation électorale en pourcentage			Participation électorale ensemble		
	Catégorie A	Catégorie B	Catégorie C	Inscrits	Votants	%
Affaires étrangères	56,7	70,7	53,0	5 446	2 978	54,7
Affaires sociales	63,2	63,5	58,2	26 245	16 045	61,1
Agriculture	60,3	71,7	65,6	34 195	22 088	64,6
Culture	58,4	61,8	51,9	12 218	6 803	55,7
Défense	67,4	72,1	71,1	41 698	29 635	71,1
Écologie	0,0	75,7	71,6	2 161	1 572	72,7
Économie	81,4	86,9	85,3	183 395	155 660	84,9
Éducation nationale	66,5	71,0	78,0	1 039 946	668 934	64,3
Administration	67,1	69,9	74,0	229 820	166 561	72,5
Enseignement	62,0	78,7	0,0	810 126	502 373	62,0
Équipement (1)	77,6	78,9	82,5	98327	76726	78,0
Hors Aviation civile	69,1	75,7	79,4	88 500	68 332	77,2
Aviation civile	86,4	83,4	83,6	9 827	8 394	85,4
Intérieur	76,4	76,0	77,7	162931	127958	78,5
Hors Police nationale	70,3	74,5	69,1	36 318	25 629	70,6
Police nationale	79,5	83,1	80,5	126 613	102 329	80,8
Jeunesse et Sports	58,9	0,0	0,0	3 813	2 246	58,9
Justice	79,9	73,5	74	55 267	41 288	74,7
Outre-Mer	82,8	79,6	83,4	1 055	667	63,2
Services du Premier ministre	59,1	58,1	69,1	833	677	81,3
Total ministères	63,4	77,2	76,5	1 667 530	1 153 277	69,2
Epa						
CDC	71,5	71,1	65,6	4 707	3 225	68,5
Cemagref	66,8	61,7	56,7	670	425	63,4
CNMSS	0,0	0,0	71,3	893	637	71,3
CNRS	46,4	45,1	42,9	25 459	11 729	46,1
IGN	67,8	68,8	70,3	695	476	68,5
Ined	52,7	68,8	57,7	151	86	56,9
INJSJA	64,8	58,2	0,0	320	198	61,9
Inra	55,5	65,7	62,7	8 889	5 357	60,3
Inrets	59,2	67,4	0,0	381	233	61,2
Inria	53,4	67,9	57,7	973	545	56,0
Inserm	53,4	55,8	44,1	4 644	2 469	53,2
Météo France	78,8	75,8	0,0	2 739	2 102	76,7
Ofpra	44,6	78,7	59,6	372	203	54,6
Onac	81,4	85,1	85,7	1 215	1 029	84,7
IRD Orstom	51,5	55,4	50,7	1 468	767	52,2
Epic						
Ifremer	56,9	75,5	0,0	100	66	66,0
La Poste	88,4	86,6	83,6	200 305	171 777	85,8
ONF	80,1	79,0	79,3	6 258	4 959	79,2
Onic	86,3	89,8	86,1	647	569	87,9
Société anonyme						
CNCA	76,1	68,0	72,0	96	70	72,9
France Télécom	75,1	75,3	66,2	112 376	84 127	74,9
Total général	64,3	78,2	77,2	2 040 888	1 444 326	70,8

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

Note :

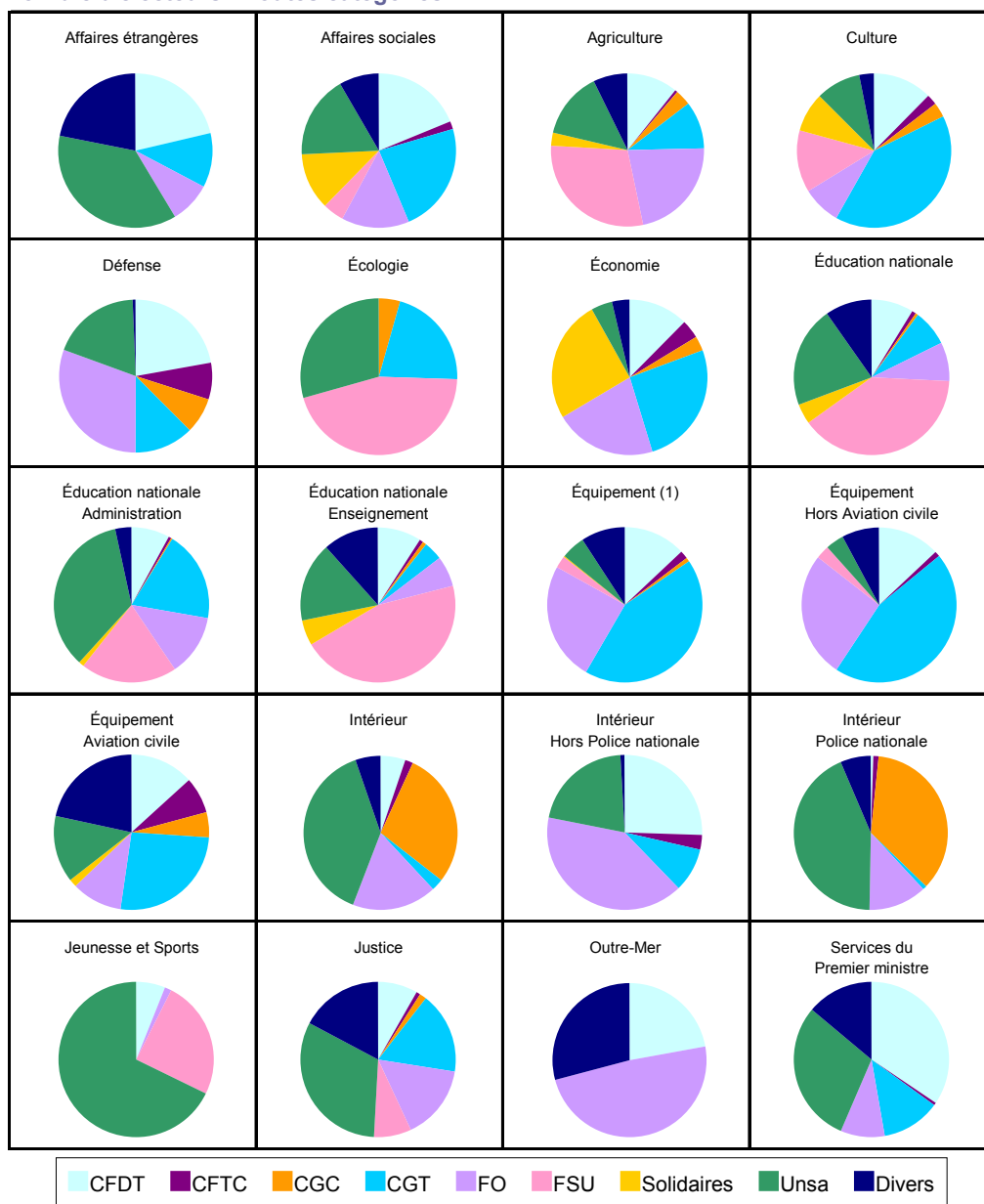
- les cadres d'emplois des exploitants publics ne recourent pas strictement les catégories statutaires A, B, C ; ils ont été reclassés par approximation.
- les réformes statutaires concernant les corps en service actif de police et de pénitentiaire ne sont ici pas prises en compte. Les voix des corps concernés sont comptabilisées dans leur catégorie hiérarchique d'origine.

(1) Y compris la Mer.

Élections aux commissions administratives paritaires 2.8.1

Graphique 2.8-5 : Résultats des élections des représentants du personnel aux CAP nationales - Période du 1er janvier 2004 au 31-12-2006

Nombre d'électeurs - Toutes catégories



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

(1) Y compris la Mer.

2.8 Thème - Relations professionnelles

2.8.1 Élections aux commissions administratives paritaires

T 2.8-4 : Résultats des élections des représentants du personnel aux commissions administratives paritaires centrales

Période du 01-01-2004 au 31-12-2006

Nombre d'électeurs - Toutes catégories

	CFDT	CFTC	CGC	CGT	FO	FSU	Solidaires	Unsa	Divers	Total
Affaires étrangères	615	0	0	332	253	0	0	1 060	631	2 890
Affaires sociales	2 911	299	0	3 550	2 226	668	1 848	2 737	1 283	15 521
Agriculture	2 351	92	750	2 187	4 711	6 291	603	3 106	1 551	21 643
Culture	807	157	182	2 628	526	837	541	622	197	6 496
Défense	6 426	2 253	2 145	3 587	8 798	0	0	5 431	171	28 810
Écologie	0	0	63	300	0	635	0	419	0	1 417
Économie	18 474	6 106	4 270	38 528	31 773	16	37 956	6 731	5 218	149 072
Éducation nationale	55 801	5 183	4 787	47 495	50 319	248 271	26 588	134 069	61 263	633 776
Administration	12 440	919	110	29 255	19 506	30 913	1 590	53 843	5 001	153 577
Enseignement	43 361	4 264	4 677	18 240	30 813	217 358	24 998	80 226	56 262	480 199
Équipement (1)	9 619	1 290	488	31 568	18 055	1 847	198	3 682	6 779	73 526
Hors Aviation civile	8 524	687	48	29 456	17 201	1 847	60	2 540	5 015	65 378
Aviation civile	1 095	603	440	2 112	854	0	138	1 142	1 764	8 148
Intérieur	6 689	1 805	35 563	3 001	22 085	0	0	48 216	6 506	123 865
Hors Police nationale	6 223	721	0	2 288	9 837	0	0	5 098	221	24 388
Police nationale	466	1 084	35 563	713	12 248	0	0	43 118	6 285	99 477
Jeunesse et Sports	134	0	0	0	27	540	0	1 477	0	2 178
Justice	3 311	380	459	6 803	6 125	3 122	73	12 665	6 835	39 772
Outre-Mer	142	0	0	0	309	0	0	0	186	637
Services du Premier ministre	216	3	0	77	58	0	0	186	87	626
Total	107 496	17 567	48 706	140 056	145 263	262 227	67 808	220 400	90 707	1 100 229
Epa										
CDC	780	46	48	993	262	0	146	908	0	3 183
Cemagref	0	0	0	52	76	0	283	0	0	411
CNMSS	409	0	0	0	134	0	0	0	86	628
CNRS	2 797	0	1 140	2 824	699	2 036	844	1 188	0	11 528
IGN	234	27	0	204	0	0	0	0	0	465
Ined	40	0	0	40	0	0	0	0	0	79
INJSJA	0	0	0	13	0	0	0	177	0	190
Inra	1 864	1 146	0	1 991	0	0	149	0	0	5 150
Inrets	71	0	0	71	0	0	71	0	0	213
Inria	153	0	0	176	0	167	30	0	0	526
Inserm	598	215	410	713	0	499	0	0	0	2 435
Météo France	0	0	0	412	473	0	972	179	0	2 036
Ofpra	0	0	0	143	0	0	36	0	0	179
Onac	305	0	0	271	354	0	0	0	50	980
IRD Orstom	354	0	0	131	185	81	0	0	0	751
Epic										
Ifremer	57	0	0	0	0	0	0	0	0	57
La Poste	23 847	7 743	2 989	56 486	29 660	0	35 936	5 139	0	161 800
ONF	1 397	0	41	756	546	0	0	1 229	626	4 595
Onic	0	96	0	341	96	0	0	0	0	532
Société anonyme										
CNCA	19	0	0	19	19	0	0	0	6	63
France Télécom	13 421	3 931	1 016	26 908	10 543	0	23 183	2 174	0	81 176
Total général	153 841	30 771	54 350	232 599	188 310	265 010	129 458	231 394	91 474	1 377 206
Total général en %	11,2	2,2	3,9	16,9	13,7	19,2	9,4	16,8	6,6	100,0

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

(1) Y compris la Mer.

Élections aux commissions administratives paritaires 2.8.1

T 2.8-5 : Résultats des élections des représentants du personnel aux commissions administratives paritaires centrales
Période du 01-01-2004 au 31-12-2006
Nombre de sièges - Toutes catégories

	CFDT	CFTC	CGC	CGT	FO	FSU	Solidaires	Unsa	Divers	Tirage au sort	Total
Affaires étrangères	12	0	0	9	6	0	0	32	6	6	70
Affaires sociales	28	0	0	34	13	4	11	35	29	4	158
Agriculture	21	0	3	24	33	68	0	26	20	4	199
Culture	20	1	4	58	3	22	10	15	6	0	139
Défense	41	15	12	7	39	0	0	19	9	5	147
Écologie	0	0	1	3	0	5	0	4	0	0	13
Économie	72	9	38	82	88	1	61	18	58	2	428
Éducation nationale	32	0	0	30	23	96	1	121	32	7	342
<i>Administration</i>	24	0	0	27	21	51	0	96	12	7	238
<i>Enseignement</i>	8	0	0	3	2	45	1	25	20	0	104
Équipement (1)	46	3	8	69	48	1	0	15	26	3	219
<i>Hors Aviation civile</i>	32	0	2	58	42	1	0	10	23	2	170
<i>Aviation civile</i>	14	3	6	11	6	0	0	5	3	1	49
Intérieur	25	0	21	12	56	0	0	59	24	0	197
<i>Hors Police nationale</i>	25	0	0	11	54	0	0	24	4	0	118
<i>Police nationale</i>	0	0	21	1	2	0	0	35	20	0	79
Jeunesse et Sports	1	0	0	0	0	6	0	17	0	0	24
Justice	25	0	3	20	37	45	1	63	21	1	215
Outre-Mer	14	0	0	0	30	0	0	0	14	4	62
Services du Premier ministre	21	0	0	4	3	0	0	12	7	0	47
Total	358	28	89	352	378	248	84	436	252	36	2 260
Epa											
CDC	12	0	1	10	1	0	0	10	0	0	33
Cemagref	0	0	0	1	4	0	25	0	0	0	30
CNMSS	4	0	0	0	3	0	0	0	1	0	8
CNRS	13	0	4	24	3	6	0	4	0	2	56
IGN	8	0	0	10	0	0	0	0	0	0	17
Ined	6	0	0	6	0	0	0	0	0	0	12
INJSJA	0	0	0	0	0	0	0	13	0	1	14
Inra	15	10	0	18	0	0	1	0	0	2	46
Inrets	8	0	0	7	0	0	7	0	0	3	25
Inria	8	0	0	10	0	6	0	0	0	2	26
Inserm	9	3	4	13	0	6	0	0	0	3	38
Météo France	0	0	0	1	3	0	10	1	0	0	15
Ofpra	0	0	0	9	0	0	1	0	0	4	14
Onac	17	0	0	20	17	0	0	0	2	0	56
IRD Orstom	16	0	0	4	9	2	0	0	0	0	31
Epic											
Ifremer	9	0	0	0	0	0	0	0	0	2	11
La Poste	5	0	1	8	6	0	4	0	0	0	24
ONF	8	0	3	3	9	0	0	6	7	0	36
Onic	0	5	0	12	5	0	0	0	0	1	22
Société anonyme											
CNCA	2	0	0	2	2	0	0	0	1	0	8
France Télécom	4	0	0	9	3	0	6	0	0	0	22
Total général	502	45	102	519	442	266	139	470	263	56	2 802
Total général en %	17,9	1,6	3,6	18,5	15,8	9,5	4,9	16,8	9,4	2,0	100,0

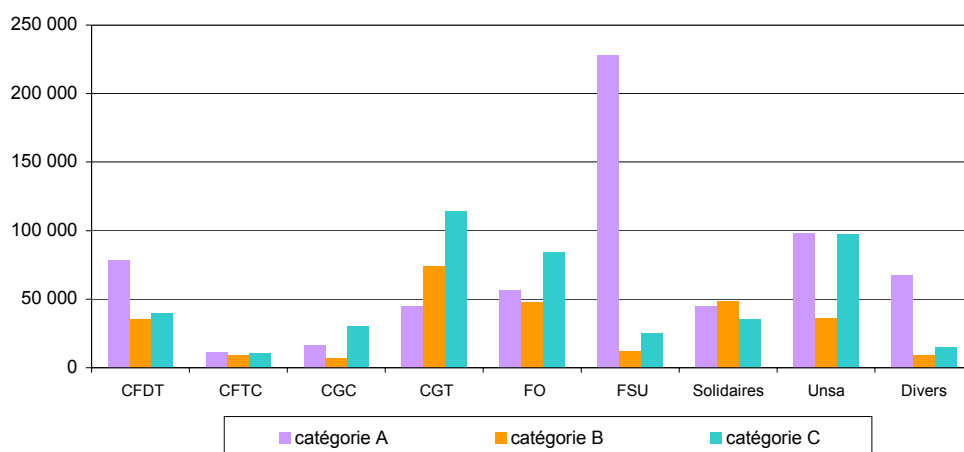
DGAFP, bureau des statistiques, des études et de l'évaluation.

(1) Y compris la Mer.

2.8 Thème - Relations professionnelles

2.8.1 Élections aux commissions administratives paritaires

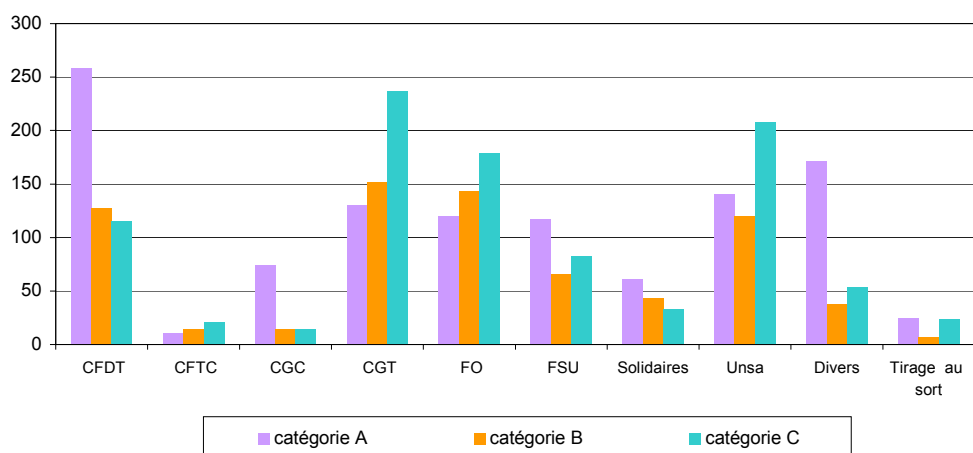
Graphique 2.8-6 : Nombre de voix obtenues par les organisations syndicales selon la catégorie hiérarchique



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

Note : les réformes statutaires concernant les corps d'active de police et de pénitentiaire ne sont ici pas prises en compte. Les voix des corps concernés sont comptabilisées dans leur catégorie hiérarchique d'origine.

Graphique 2.8-7 : Nombre de sièges obtenues par les organisations syndicales selon la catégorie hiérarchique



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

Note : les réformes statutaires concernant les corps en service actif de police et de pénitentiaire ne sont ici pas prises en compte. Les voix des corps concernés sont comptabilisées dans leur catégorie hiérarchique d'origine.

Élections aux commissions administratives paritaires 2.8.1

T 2.8-6 : Résultats des élections des représentants du personnel aux commissions administratives paritaires centrales
Période du 01-01-2004 au 31-12-2006
Résultats en voix et sièges par catégorie

En nombre d'électeurs	CFDT	CFTC	CGC	CGT	FO	FSU	Solidaires	Unsa	Divers	Total
Catégorie A	78 255	11 144	16 460	44 736	56 350	227 716	44 827	98 261	67 112	644 859
%	12,1	1,7	2,6	6,9	8,7	35,3	7,0	15,2	10,4	100,0
Catégorie B	35 769	9 164	7 260	73 734	47 730	12 227	48 807	35 905	9 212	279 808
%	12,8	3,3	2,6	26,4	17,1	4,4	17,4	12,8	3,3	100,0
Catégorie C	39 817	10 463	30 631	114 129	84 230	25 067	35 825	97 228	15 151	452 539
%	8,8	2,3	6,8	25,2	18,6	5,5	7,9	21,5	3,3	100,0
Total des électeurs	153 841	30 771	54 350	232 599	188 310	265 010	129 458	231 394	91 474	1 377 206
% global	11,2	2,2	3,9	16,9	13,7	19,2	9,4	16,8	6,6	100,0

En nombre de sièges	CFDT	CFTC	CGC	CGT	FO	FSU	Solidaires	Unsa	Divers	Tirage au sort	Total
Catégorie A	258	11	74	130	120	117	61	141	171	25	1 108
%	23,3	1,0	6,7	11,7	10,8	10,5	5,5	12,7	15,4	2,3	100,0
Catégorie B	128	14	14	152	143	66	44	121	38	7	726
%	17,6	1,9	1,9	20,9	19,7	9,1	6,0	16,6	5,2	1,0	100,0
Catégorie C	116	21	14	237	179	83	34	208	54	24	968
%	12,0	2,1	1,4	24,4	18,5	8,6	3,5	21,5	5,6	2	100,0
Total des sièges	2	45	102	519	442	266	139	470	263	56	2 802
% global	17,9	1,6	3,6	18,5	15,8	9,5	4,9	16,8	9,4	2,0	100

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

Note : les réformes statutaires concernant les corps en service actif de police et de pénitentiaire ne sont ici pas prises en compte. Les voix des corps concernés sont comptabilisées dans leur catégorie hiérarchique d'origine.

T 2.8-7 : CAP de la ville de Paris 2004-2005

Fédération syndicale	Nombre de voix	%
CFDT	2 274	10,9
CFTC	1 634	7,9
CGC	1 885	9,1
CGT	7 734	37,2
FO	1 772	8,5
FSU	861	4,1
Unsa	3 789	18,2
Divers	865	4,2
Total	20 814	100,00

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

En 2006, 5 699 sanctions disciplinaires ont été prononcées à l'encontre de fonctionnaires de l'État dénombrées pour l'ensemble des organismes les employant. Après avoir atteint un point haut en 2004, le nombre de recours a baissé en 2005 et 2006.

Comme en 2005, ces sanctions ont touché davantage les hommes (85,6 % des sanctions) que les femmes.

Le nombre de sanctions du premier groupe prononcées en 2006 est moins important qu'en 2005 (4 351 en 2006 contre 4 557 en 2005). Il en va de même pour les sanctions du troisième groupe (466 en 2006 contre 514 en 2005) et pour les sanctions du quatrième groupe (279 en 2006 contre 281 en 2005), qui restent, comme en 2005, les plus

contestées devant la commission de recours du Conseil supérieur de la fonction publique de l'État (CSFPE). En revanche le nombre de sanctions du deuxième groupe est sensiblement plus élevé en 2006 qu'en 2005 (603 en 2006 contre 600 en 2005).

Le nombre de recours déposés auprès de la commission des recours, enregistré pour l'année 2006 est inférieur à celui de l'année 2005 (81 requêtes en 2006 contre 96 en 2005). Il s'inscrit dans la tendance enregistrée depuis l'année 2000 à la stabilisation du nombre de recours aux alentours de 80. Les recours formés devant cette commission concernent majoritairement les sanctions les plus lourdes, du 3e et du 4e groupe.

Définitions et méthodes

La commission de recours :

Créée par le décret n° 82-480 du 28 mai 1982 relatif au Conseil supérieur de la fonction publique de l'État, la commission de recours constitue l'une des formations spéciales de ce Conseil.

Aux termes de l'article 2 du décret n°82-482 précité, cette commission est compétente pour connaître des contestations relatives aux décisions de retenues ou de déchéance de droit à pension, aux mesures de licenciement pour insuffisance professionnelle, à certaines décisions de refus d'inscription au tableau d'avancement, de licenciement, prononcées à l'expiration de la période de mise en disponibilité, ou de sanctions des trois premiers groupes prononcées à la suite d'un manquement aux obligations statutaires, dans les conditions prévues à l'article 10 du décret n° 84 961 du 25 octobre 1984 relatif à la procédure disciplinaire applicable aux agents de l'État.

Requêtes recevables devant la commission de recours :

- les contestations de sanctions du quatrième groupe (mise à la retraite d'office et la révocation) lorsqu'elles n'ont pas été proposées par le Conseil de discipline à la majorité des deux tiers des membres présents ;

- les contestations des sanctions du troisième groupe lorsqu'elles portent sur l'abaissement d'échelon, le déplacement d'office, la rétrogradation, l'exclusion temporaire de fonctions pour une durée supérieure à huit jours même assortie d'un sursis, lorsque le Conseil de discipline a proposé une sanction moins sévère ou qu'aucune proposition soumise

au Conseil n'a recueilli la majorité des membres présents, y compris celle consistant à ne pas proposer de sanction ;

- les contestations des mesures de licenciement pour insuffisance professionnelle ;

- les contestations des décisions de retenues sur pension et de déchéance du droit à pension prises après avis du Conseil de discipline, en cas de violation par le fonctionnaire ayant définitivement cessé ses fonctions ou mis en disponibilité, de l'interdiction d'exercer une des activités privées qualifiées d'incompatibles avec la fonction publique par un décret en Conseil d'État ;

- les contestations des décisions de licenciement prises après avis de la commission administrative paritaire lorsque le fonctionnaire mis en disponibilité a refusé successivement trois postes qui lui étaient proposés en vue de sa réintégration ;

- les contestations relatives aux décisions de refus, pendant 2 ans successifs, d'inscrire au tableau d'avancement un fonctionnaire ayant fait l'objet lors de l'établissement de chaque tableau annuel d'une proposition de la commission d'avancement.

Sanction disciplinaire : punition prononcée par l'autorité investie du pouvoir disciplinaire (en principe l'autorité investie du pouvoir de nomination) à l'encontre d'un fonctionnaire auteur d'un manquement à l'une quelconque de ses obligations statutaires.

Licenciement pour insuffisance professionnelle : acte par lequel l'administration rompt le lien d'emploi avec le fonctionnaire en raison de l'inaptitude au service de l'agent, et non pour des motifs disciplinaires.

Pour plus d'informations

☞ « Le regard des salariés sur la représentativité syndicale », Patrick SOUARY, Dares, Premières Synthèses n° 22.1, Mai 2002.

2.8 Thème - Relations professionnelles

2.8.2 Commission de recours du CSFPE

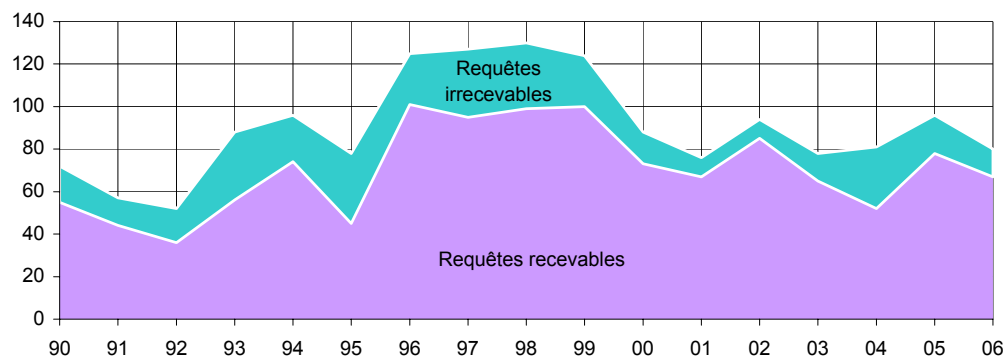
T 2.8-8 : Évolution de l'activité de la commission de recours du conseil supérieur de la fonction publique de l'État

Années	Requêtes déposées (a)=(b)+(c)	Requêtes recevables (b)	Requêtes irrecevables (c)	Réunions de la commission	Affaires traitées (1) (d)=(e)+(f)	Avis de rejet (e)	Recommandations (f)	Recommandations suivies
1990	72	55	17	8	29	14	15	5
1991	57	44	13	9	21	9	12	6
1992	52	36	16	8	80	35	45	5
1993	88	56	32	7	58	34	24	3
1994	96	74	22	9	68	36	32	2
1995	78	45	33	5	37	19	18	1
1996	125	101	24	11	74	36	38	3
1997	127	95	32	18	107	53	54	25
1998	130	99	31	16	83	51	32	10
1999	124	100	24	18	87 (2)	52	34	4
2000	88	73	15	18	88 (3)	49	37	14
2001	76	67	9	14	72 (2)	40	32	4
2002	94	85	9	13	65	34 (4)	28	6 (5)
2003	78	65	13	13	65 (1) (6)	33	26	5 (7)
2004	81	52	29	12	52 (8)	27	22	6 (9)
2005	96	78	18	14	78	32	44	6 (10)
2006	81	67	13	12	83 (11)	33	47 (12)	7 (13)

DGAFP, bureau du statut général et du dialogue social.

- (1) Les affaires traitées comprennent une partie des requêtes recevables de l'année en cours et une partie des requêtes recevables non encore traitées de la ou des années précédentes.
 Pour 1997 : 26 recommandations n'ont pas été suivies ; 3 décisions finales ne sont pas connues.
 Pour 1998 : 22 recommandations n'ont pas été suivies.
 Pour 1999 : 28 recommandations n'ont pas été suivies.
- (2) 1 dossier du Minefi a fait l'objet d'un désistement en cours de séance.
- (3) Sur deux dossiers PTT, la commission n'a pu se prononcer sur le premier dossier, sur le second ; la commission a émis un avis d'incompétence.
- (4) Pour 2002 : 2 sursis à statuer et une absence d'avis.
- (5) 6 recommandations suivies connues à la date du 01/04/03 (8 non connues).
- (6) Dans 6 affaires, la Commission ne s'est pas prononcée (non lieu à statuer, enquête complémentaire ou absence d'avis).
- (7) Pour 2003, à la date du 10/02/2004 : 5 recommandations suivies connues ; 8 non suivies ; 13 restées sans réponse de l'administration.
- (8) Pour 2004 sur 52 affaires, 2 non lieu à statuer et 1 sursis à statuer.
- (9) Pour 2004, à la date du 17 mai 2005 : 6 recommandations suivies, 12 non suivies, 4 sans réponse.
- (10) Pour 2005, au 5 mai 2006 : 6 recommandations suivies, 20 non suivies, 18 sans réponse.
- (11) Pour 2006 au 31 décembre 2006 : 2 non lieu à statuer- 1 irrecevable.
- (12) Pour 2006 : 47 recommandation dont 1 relative au licenciement pour insuffisance professionnelle.
- (13) Pour 2006 : 7 recommandations suivies- 23 non suivies – 16 sans réponse de l'administration.

Graphique 2.8-8 : Évolution du nombre de recours déposés auprès de la commission de recours du conseil supérieur de la fonction publique de l'État



DGAFP, bureau du statut général et du dialogue social.

Thème - Relations professionnelles 2.8

Commission de recours du CSFPE 2.8.2

T 2.8-9 : Sanctions disciplinaires prises par les ministères en 2006

Fautes	Sexe	Sanctions prononcées												Total général		
		1er groupe		2ème groupe				3ème groupe		4ème groupe						
		Avertissement	Blâme	Radiation du tableau d'avancement		Abaissement d'échelon	Exclusion temporaire pour une durée de 15 jours maximum	Déplacement d'office		Rétrogradation	Exclusion temporaire de fonctions pour une durée de 3 mois à 2 ans	Mise à la retraite d'office	Révocation			
(1)	(2)	(3)	(4)	(5)	(6)											
Détournement, conservation de fonds, malversations	H	0	0	11	0	0	0	1	5	3	1	2	33	4	51	111
	F	1	0	1	0	0	0	1	3	1	1	0	29	0	19	56
Absences irrégulières, abandon de fonction	H	136	1	93	2	0	0	0	34	0	4	0	16	2	7	295
	F	42	1	8	14	0	0	0	7	2	0	0	3	0	1	78
Mauvais service, indiscipline, fautes professionnelles	H	1 396	46	961	54	0	0	5	156	24	34	2	91	2	10	2 781
	F	225	3	142	8	0	0	0	14	8	5	2	18	1	2	428
Vol de matériel de l'administration	H	2	0	2	0	0	0	0	5	2	1	0	9	1	1	23
	F	2	0	4	0	0	0	0	1	0	0	0	0	0	0	7
Détournement, ouverture d'objets de correspondance	H	1	1	1	0	0	0	0	2	1	0	0	14	1	18	39
	F	2	0	0	0	0	0	0	1	0	0	0	10	1	9	23
Comportement privé affectant le renom du service	H	43	3	66	7	0	0	2	37	2	6	4	29	7	30	236
	F	8	0	11	1	0	0	0	2	0	1	0	1	0	3	27
Ivresse	H	50	0	96	7	0	0	3	75	0	1	1	66	8	8	315
	F	5	0	4	0	0	0	0	4	2	0	0	2	0	1	18
Moeurs	H	4	0	6	0	0	0	0	6	0	2	0	21	4	23	66
	F	0	0	1	0	0	0	0	0	0	0	0	1	0	1	3
Condamnations pénales	H	5	0	22	0	0	0	3	3	3	2	0	24	3	29	94
	F	0	0	2	0	0	0	0	0	1	1	0	2	0	3	9
Dettes et chèques sans provision	H	5	0	4	0	0	0	1	2	0	0	0	1	0	0	13
	F	0	0	1	1	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	2
Incorrections, violences, insultes	H	90	6	118	9	1	0	1	62	10	15	0	59	6	8	385
	F	16	2	13	1	0	0	1	4	2	2	0	9	2	2	54
Activité privée rémunérée	H	0	0	2	1	0	0	1	2	0	0	0	2	2	1	11
	F	0	0	0	0	0	0	0	1	0	0	1	1	0	1	4
Divers	H	211	0	262	3	0	0	1	10	4	0	1	9	0	4	505
	F	40	1	63	1	0	0	0	4	1	0	0	3	1	2	116
Total	H	1 943	57	1 644	83	1	0	18	399	49	66	10	374	40	190	4 874
	F	341	7	250	26	0	0	2	41	17	10	3	79	5	44	825
Total général		2 284	64	1 894	109	1	0	20	440	66	76	13	453	45	234	5 699

DGAFF, bureau du statut général et du dialogue social.

(1) Sanction prise sans consultation de l'organisme paritaire.

(2) Sanction prise après consultation de l'organisme paritaire.

(3) Sanction infligée à titre de sanction complémentaire d'une des sanctions des 2^e et 3^e groupes.

(4) Sanction à titre principal.

(5) Déplacement d'office dans la résidence.

(6) Déplacement d'office hors la résidence.

2.8 Thème - Relations professionnelles

2.8.2 Commission de recours du CSFPE

T 2.8-10 : Mesures prises par les ministères pour insuffisance professionnelle en 2006

	Hommes	Femmes	Total
Reclassement	10	6	16
Licenciement pour insuffisance professionnelle	13	7	20
Total	23	13	36

DGAFP, bureau du statut général et du dialogue social.

En 2006, 1 189 890 journées de grève ont été comptabilisées dans l'ensemble des départements ministériels et à La Poste. Parmi les mouvements sociaux enregistrés, 25 (dont 22 entre le 07 février et le 14 avril) présentaient un caractère interministériel. Ils portaient notamment sur la défense du pouvoir d'achat et l'ouverture de négociations salariales, sur la précarité dans la fonction publique et plus généralement sur la défense des services publics et de l'emploi dans la fonction publique.

La DGAFP collecte des renseignements statistiques relatifs aux mouvements de grève dans l'ensemble des départements ministériels, qui eux-mêmes agrègent les informations transmises par

leurs services. Ces statistiques font apparaître le nombre de journées perdues pour fait de grève concernant les agents publics en poste en administration centrale et dans les services déconcentrés de chaque ministère ainsi qu'au sein des établissements publics administratifs, des établissements publics à caractère scientifique, culturel et professionnel et des établissements publics à caractère scientifique et technologique placés sous leur tutelle. Cette enquête prend en compte les mouvements d'ampleur nationale, ainsi que les mouvements d'ampleur ministérielle, locale ou sectorielle. Elle est réalisée en début d'année civile « n » et porte sur l'année « n-1 ».

Définitions et méthodes

La DGAFP collecte des renseignements statistiques relatifs aux mouvements de grève dans l'ensemble des départements ministériels, qui eux-mêmes collectent et agrègent les informations transmises par leurs services. Ces statistiques font apparaître le nombre de journées perdues pour fait de grève concernant les agents publics en poste en administration centrale et dans les services déconcentrés de chaque ministère, ainsi qu'au sein des établissements publics

administratifs, des établissements publics à caractère scientifique, culturel et professionnel et des établissements publics à caractère scientifique et technologique placés sous leur tutelle. Cette enquête prend en compte les mouvements d'ampleur nationale, ainsi que les mouvements d'ampleur ministérielle, locale ou sectorielle. Elle est réalisée en début d'année civile « n » et porte sur l'année « n-1 ».

Pour plus d'informations

- ☞ « Des conflits du travail plus nombreux et plus diversifiés », Alexandra Carlier, Elise Tenret, Premières synthèses, Dares 2007, n°08.01, février 2007
- ☞ « Les conflits du travail en 2002 et 2003 », Premières Synthèses 2005.05 n° 18.4, Alexandra Carlier, Victor De Oliveira.

2.8 Thème - Relations professionnelles

2.8.3 Grèves

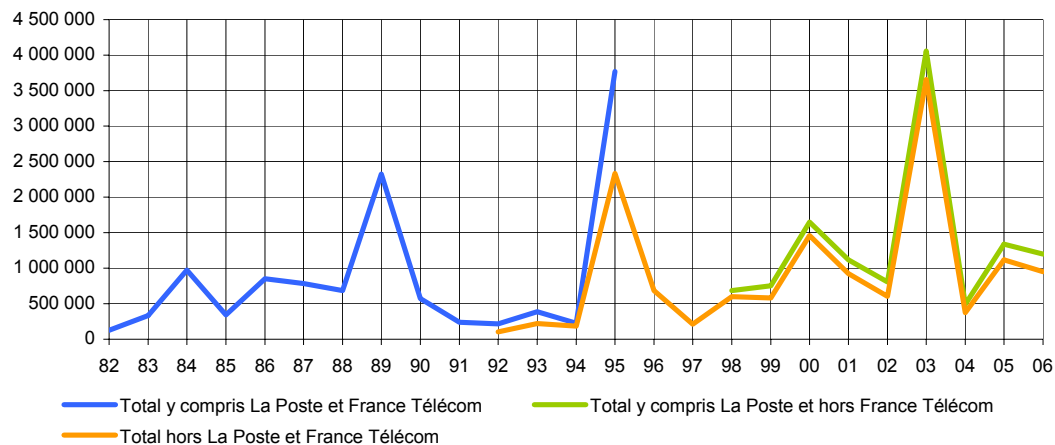
T 2.8-11 : Cessations collectives et concertées du travail des agents de l'État en 2006

	Nombre de journées de grève
Affaires étrangères	499
Agriculture et Pêche	17 791
Aviation civile	1 819
Caisse des dépôts	1 380
Culture et Communication	4 450
Défense	15 623
Écologie et Développement durable	1 519
Économie, Finances et Industrie	169 433
Éducation nationale, Enseignement supérieur et Recherche	668 133
Emploi, cohésion sociale, Logement, Santé et Solidarités	12 875
Intérieur et Aménagement du territoire	7 579
Jeunesse, Sports et Vie associative	1 250
Justice	12 220
Outre-Mer	20
Premier ministre (services généraux)	178
Transports, équipement, tourisme et mer	37 595
La Poste (1)	244 544
France Télécom	NC
Total (hors La Poste et France Télécom)	952 364
Total (y compris La Poste et hors France Télécom)	1 196 908

DGAFP, bureau du statut général et du dialogue social.

(1) Les chiffres concernant La Poste ne distinguent pas les agents publics des salariés de droit privé.

Graphique 2.8-9 : Évolution du nombre de journées perdues pour fait de grève



DGAFP, bureau du statut général et du dialogue social.

(1) En équivalent jours.

2.9 Politique sociale

Le ministère de la fonction publique, en liaison avec la direction du budget, fixe chaque année les taux des prestations d'action sociale à réglementation commune. Ces prestations, listées dans le tableau 2.9-1, sont gérées et financées par les différents ministères, mais leur cadre juridique est défini par le ministère de la fonction publique.

Au 1er janvier 2007, les taux des prestations interministérielles d'action sociale à réglementation commune ont été revalorisés de 2,04 % par rapport à 2006, à l'exception de la prestation repas qui a été revalorisée de 1 %.

Par ailleurs, la DGAFP dispose de crédits lui permettant de financer des prestations interministérielles d'action sociale. Le montant total de ces crédits, en loi de finances pour 2007, est de 102,33 M€ en autorisations d'engagement (AE) et de 100,97 M€ en crédits de paiement (CP) contre 67,8 M€ en 2006, soit une augmentation de 50,8 % en AE et 48,9 % en CP. Ces crédits permettent notamment de financer les nouvelles prestations interministérielles d'action sociale, mises en place en 2006 suite à l'accord sur l'évolution de l'action sociale dans la fonction publique 2006-2008 signé le 25 janvier 2006 par le ministre de la fonction publique et trois organisations syndicales : le « CESU – garde d'enfant de 0 à 3 ans » à hauteur de 17 M€, l'« aide à l'installation des personnels de l'État » pour 6,5 M€ et le « prêt-mobilité » à hauteur de 2,4 M€.

L'enveloppe de crédits consacrés à l'action sociale interministérielle permettra également, en 2007, de financer les prestations individuelles « traditionnelles ». 36 M€ seront consacrés au

chèque-vacances et 25 M€ permettront de financer la prestation « aide ménagère à domicile » au bénéfice des agents retraités.

S'agissant de la restauration inter administrative, le financement des opérations d'investissement des restaurants inter administratifs (RIA) est assuré par des crédits ministériels et par des crédits versés par les organismes conventionnés (collectivités territoriales, établissements publics...) au prorata de leurs agents déjeunant dans le restaurant. Jusqu'à l'entrée en vigueur de la LOLF, les crédits ministériels étaient transférés, par arrêté, aux ministères centralisateurs (les ministères chargés de l'équipement ou de l'intérieur). Avec l'entrée en vigueur de la LOLF en 2006, le transfert des crédits ministériels a été organisé dans le cadre du décret de transfert des programmes ministériels vers le programme du ministère de l'équipement. Dans ce cadre, la contribution 2006 du ministère de la fonction publique s'est élevée à 3,22 M€ en AE et 1,95 M€ en CP au profit de huit RIA.

Au titre de l'année 2007, la totalité des crédits précédemment inscrits sur les budgets ministériels est désormais regroupée sur le programme 148 « Fonction publique ». C'est ainsi que 10,25 M€ en AE et 8,88 M€ en CP seront consacrés, en 2007, à la poursuite des travaux engagés en 2006 et aux nouvelles opérations de rénovation concernant deux RIA en Île-de-France.

Enfin, les ministères disposent de crédits propres qu'ils consacrent à leur action sociale. En 2007, comme en 2006, le montant des crédits consacrés à l'action sociale s'élève à 478 M€ environ

Définitions et méthodes

Les crédits d'action sociale interministérielle sont inscrits sur le programme 148 « Fonction publique ».

Les crédits disponibles en 2007 au titre de l'action sociale interministérielle correspondent aux crédits inscrits en loi de

finances initiale diminués de 5 % du fait du dispositif de mise en réserve de crédits prévu par l'article 51 de la loi organique relative aux lois de finances. Les chiffres indiqués ci-dessus ne tiennent pas compte de cette mise en réserve.

Pour plus d'informations

☞ Lois de finances 2006 et 2007.

2.9 Thème - Politique sociale

2.9.1 Crédits sociaux

T 2.9-1 : Taux des prestations d'action sociale individuelles interministérielles à réglementation commune

Prestations	(en euros)		
	Taux 2005	Taux 2006	Taux 2007
Restauration			
- Prestation repas	1,03	1,04	1,05
Aide à la famille			
- Prestation pour la garde des jeunes enfants	2,64	2,68	-
- Allocation aux parents séjournant en maison de repos avec leur enfant	19,57	19,88	20,29
Subventions pour séjours d'enfants			
- En colonies de vacances			
⊗ Enfants de moins de 13 ans	6,28	6,38	6,51
⊗ Enfants de 13 à 18 ans	9,52	9,67	9,87
- En centres de loisirs sans hébergement			
⊗ Journée complète	4,55	4,62	4,71
⊗ Demi-journée	2,27	2,31	2,36
- En maisons familiales de vacances et gîtes			
⊗ Séjours en pension complète	6,61	6,72	6,86
⊗ Autre formule	6,28	6,38	6,51
- Séjours mis en œuvre dans le cadre éducatif			
⊗ Forfait de 21 jours ou plus	65,16	66,20	67,55
⊗ Pour les séjours d'une durée inférieure (par jour)	3,10	3,15	3,21
- Séjours linguistiques			
⊗ Enfants de moins de 13 ans	6,28	6,38	6,51
⊗ Enfants de 13 à 18 ans	9,52	9,67	9,87
Enfants handicapés			
- Allocation aux parents d'enfants handicapés de moins de vingt ans (montant mensuel)	137,02	139,21	142,05
- Allocation pour les enfants infirmes poursuivant des études ou un apprentissage entre vingt et vingt-sept ans (montant mensuel)	108,41	110,14	112,01
- Séjours en centres de vacances spécialisés (par jour)	17,93	18,22	18,59

DGAFP, bureau des politiques sociales.

T 2.9-2 : Répartition des crédits sociaux gérés par la Direction générale de l'administration et de la fonction publique (1) par type d'action de 2005 à 2007 (crédits en loi de finances initiale en millions d'euros)

Type d'action	2005	2006	2007
Insertion des travailleurs handicapés (1)	7,62	-	-
Aides aux familles	-	-	-
- Chèque vacances	30,65	30,65	36,10
- Prestation "aide à domicile par titres emploi service"(2)	-	0,30	0,15
- Chèque emploi service universel pour la garde des jeunes enfants	-	8,50	17,75
Retraités	-	-	-
- Aide ménagère à domicile	15,23	15,23	25,08
- Participation au financement de la Caisse nationale de solidarité pour l'autonomie (FFAPA)	1,83	1,90	1,93
Logement	-	-	-
- Aide et prêt à l'installation des personnels	1,83	7,06	6,86
- "Prêt-mobilité"	-	0,50	2,50
Restauration	2,40	2,00	10,26 en AE 8,89 en CP
Délégations aux sections régionales interministérielles d'action sociale (Srias)	1,82	1,70	1,70
Total	61,38	67,84	102,33 en AE 100,97 en CP

DGAFP, bureau des politiques sociales.

- (1) Les crédits destinés à financer les actions en faveur de l'insertion des personnes handicapées étaient inscrits, jusqu'en 2005, sur le budget des services généraux du Premier ministre.
- (2) La prestation "aide à domicile par titres emploi service" est une prestation lancée en octobre 2005, à titre expérimental et pour une période de deux ans, dans trois régions : l'Auvergne, la Franche-Comté et le Nord-Pas-de-Calais. En 2005, les crédits théoriquement destinés à cette expérimentation (300 000 €) étaient inscrits dans le chapitre 33-94 article 20 "Dépenses déconcentrées Srias".

2.9 Thème - Politique sociale

2.9.1 Crédits sociaux

T 2.9-3 : Évaluation (1) des crédits ministériels consacrés à l'action sociale

(en millions d'euros)

Périmètre ministériel	2006	2007
Affaires étrangères	3,98	4,82
Agriculture	9,73	12,85
Culture	4,5	5,97
Défense	165,4	142,9
Économie, finances, industrie	120,58	115,34
Écologie	0,63	0,91
Éducation nationale et recherche	59,47	77,5
Emploi, cohésion sociale et logement	8,72	12,27
Équipement	26	22,12
Intérieur	41,7	45,21
Jeunesse et sports	0,58	0,58
Justice	26,58	27,25
Outre-mer	0,3	0,42
Santé et solidarités	8,89	8,94
Services du Premier ministre	1	1,28
Total	478,06	478,36

DGAFP, bureau des politiques sociales.

(1) Réalisée à partir des projets de lois de finances pour 2006 et pour 2007.

Pour l'année 2003, les agents civils des ministères, qu'ils soient fonctionnaires ou non-titulaires, se sont arrêtés **13 jours en moyenne pour maladie**, 7 jours pour les congés de maladie ordinaire et 6 jours pour les accidents du travail, longue maladie et maladie de longue durée.

Plus de neuf congés sur dix sont des congés ordinaires ; ils ne représentent pourtant que 57 % des jours d'arrêt pour maladie. Les congés ordinaires de maladie d'au moins quatre jours concernent 28 % des agents et un peu plus de la moitié des jours de congés. **Ceux de moins de 4 jours concernent 21 % des agents mais seulement 5 % des jours d'arrêt pour maladie.**

Les congés de longue durée, longue maladie et accidents du travail concentrent 43 % des journées d'arrêt sur l'année 2003, mais ne représentent que 6,5 % des arrêts. Peu de personnes sont concernées. Au cours de l'année 2003, seuls 12 agents pour mille ont été arrêtés en longue

maladie, contre près de 20 % des journées d'absences. De même, 8 pour mille sont en arrêt pour maladie de longue durée, 17 pour mille en accident du travail pour 17 % et 6 % du volume des jours de congé. **Au total, 43 % des jours de congés maladie sont le fait de 3,7 % des agents.**

Les ministères dont les agents ont des missions de « terrain » font tous état d'un pourcentage de jours de maladie ou de congés ordinaires de maladie supérieur à la moyenne de l'ensemble des effectifs.

Pour l'Intérieur, la Justice et dans une moindre mesure la Défense et l'Équipement, le taux d'accident de service ou de travail est plus élevé que la moyenne, allant jusqu'à 13 % des effectifs dans les rangs de la Police nationale.

Les longues maladies et les maladies de longue durée concernent des pathologies spécifiques indépendantes des missions des ministères. On les trouve dans des proportions pratiquement équivalentes dans chaque ministère.

Définitions et méthodes

Dans le cadre de l'enquête sur l'aménagement et la réduction du temps de travail dans la fonction publique de l'État, les directions de personnels ont été interrogées sur les congés de maladies courants sur l'année 2003.

Toutes les administrations ont été saisies (circulaire FP9/03 n° 93 du 15 décembre 2003) et ont répondu à l'enquête qui couvre 85 % des effectifs concernés. Les administrations centrales et les services ministériels départementaux et régionaux de Bourgogne, Lorraine, Languedoc-Roussillon et Poitou-Charentes, ont fourni à cette enquête réalisée sous forme de sondage des résultats qui ont été redressés à partir du fichier de paie des agents de l'État. Les ministères de l'Agriculture et de l'Éducation nationale ont pu donner des informations pour tout leur personnel à partir de leur SIRH ministériel (hors enseignement supérieur).

L'exploitation statistique a été réalisée sur les différents types de congés maladie, leur durée et les effectifs concernés.

Le champ

L'enquête porte sur les agents civils en fonctions (non militaires) de l'État, les fonctionnaires comme les non-titulaires en position d'activité. Cependant, certains services n'ont pas pu être enquêtés : les services extérieurs des ministères des Affaires étrangères (ambassades) et de l'Outre-Mer n'entraient pas dans le champ de l'enquête.

Cette enquête est la première du genre sur les absences pour maladie dans l'ensemble de la fonction publique de l'État. Elle donne des ordres de grandeur sur lesquels il est possible de tirer des premières conclusions.

Typologie des congés de maladie :

Le congé ordinaire de maladie : durée maximale d'un an sur une année de référence glissante.

Le congé de longue maladie : durée maximale de trois ans.

Ce congé est octroyé notamment pour l'une des affections suivantes lorsqu'elle est devenue invalidante : hémopathies graves, insuffisances respiratoires, hypertension, lèpre mutilante, maladies cardiaques et vasculaires, maladies du système nerveux, rhumatismes chroniques, appareil digestif, collagénoses, endocrinopathies...

Par ailleurs, après avoir épuisé un an de congé longue maladie à plein traitement, le fonctionnaire atteint d'une des cinq maladies suivantes : tuberculose, maladie mentale, affection cancéreuse, poliomyélite, déficit immunitaire grave ou acquis, est placé en **congé de longue durée**.

Le congé pour accident de service ou maladie contractée dans l'exercice des fonctions : le congé est prolongé jusqu'à la consolidation de l'état de l'agent.

Les indicateurs

Proportion d'agents absents pour cause de maladie : nombre d'agents ayant posé au moins un congé de maladie d'un certain type sur l'ensemble de la population observée en %.

Proportion de congés de maladie : nombre de congés posés selon le type de congé de maladie en %.

Proportion des jours de congés de maladie : volume des jours réparti selon le type de congé de maladie en %.

Nombre moyen de jours d'arrêts : nombre de jours d'arrêt réparti sur l'ensemble de la population observée (indicateur théorique).

Pour plus d'informations

☞ « Les dépenses d'indemnités journalières » Rapport présenté par Eric Gissler, Rapport IGF n° 2003-M-049-01, Rapport Igas n° 2003-130, octobre 2003.

2.9 Thème - Politique sociale

2.9.2 Congés maladie

T 2.9-4 : Proportion d'agents ayant pris un congé de maladie en 2003

(en %)

	Agents ayant pris au moins un congé ordinaire de maladie		Agents ayant pris au moins un congé de maladie de type long		
	de 3 jours et moins	de 4 jours et plus	Accident de service ou de travail (3)	Longue maladie	Maladie de longue durée
Affaires étrangères (1)	20,2	27,7	1,2	1,4	1,2
Agriculture	13,6	28,0	0,8	1,1	0,8
Culture	7,9	25,5	2,3	1,1	0,6
Défense	23,3	37,9	3,3	1,3	1,1
Économie et Finances	23,3	30,0	0,7	1,0	0,8
Éducation : enseignants	24,1	24,9	0,6	1,1	0,7
Éducation : non enseignants (2)	16,8	27,1	1,8	1,4	0,8
Emploi et Solidarité	31,8	30,0	0,7	1,7	1,0
Équipement	12,1	26,8	3,3	1,3	0,6
Intérieur	18,0	33,1	6,2	1,0	0,9
<i>dont Police nationale</i>	<i>17,7</i>	<i>35,5</i>	<i>7,7</i>	<i>0,9</i>	<i>0,9</i>
Jeunesse et Sports	11,2	16,4	1,1	0,5	0,3
Justice	18,7	36,2	4,1	1,1	0,6
Outre-Mer (1)	31,1	38,8	2,8	2,8	1,7
Services du Premier ministre	15,8	26,4	1,7	0,9	0,2
Total hors enseignants	18,3	29,8	2,6	1,2	0,8
Éducation enseignants	24,1	24,9	0,6	1,1	0,7
Total	20,9	27,6	1,7	1,2	0,8

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

Source : *enquête sur l'aménagement du temps de travail en 2003*.

(1) Administration centrale.

(2) Personnels administratifs, techniques, ouvriers, de service, sociaux et de santé, des conseillers d'éducation, d'orientation, maîtres d'internat et surveillant, personnels de direction.

(3) Les accidents comptabilisés ici sont ceux ayant donné lieu à un arrêt de travail.

Note de lecture: ces proportions d'agents ne s'additionnent pas ; un agent peut en effet avoir eu recours à deux types de congé différents la même année.

T 2.9-5 : Répartition du volume des jours de maladie selon le type de congé en 2003

(en %)

	Jours de maladie ordinaire			Jours de maladie de type long			Total des jours de congé pour maladie
	de 3 jours et moins	de 4 jours et plus	Total	Accident de service ou de travail (3)	Longue maladie	Maladie de longue durée	
Affaires étrangères (1)	12,2	39,4	51,6	2,8	16,6	28,9	100,0
Agriculture	3,3	50,3	53,6	8,1	18,5	19,9	100,0
Culture	2,3	45,2	47,5	11,4	28,0	13,1	100,0
Défense	4,3	57,3	61,6	7,8	16,1	14,6	100,0
Économie et Finances	7,5	55,6	63,1	2,1	16,7	18,1	100,0
Éducation : enseignants	6,2	50,5	56,7	2,6	21,7	19,0	100,0
Éducation : non enseignants (2)	3,4	50,8	54,3	6,2	22,4	17,2	100,0
Emploi et Solidarité	7,1	47,5	54,6	2,8	25,7	16,9	100,0
Équipement	3,3	50,5	53,8	10,0	22,9	13,3	100,0
Intérieur	3,2	52,2	55,4	15,3	12,6	16,7	100,0
<i>dont Police nationale</i>	2,9	52,7	55,5	17,5	11,1	15,8	100,0
Jeunesse et Sports	5,5	44,4	49,8	5,4	31,2	13,6	100,0
Justice	3,7	61,6	65,3	8,6	16,1	10,0	100,0
Outre-Mer (1)	4,8	43,7	48,4	6,5	27,4	17,7	100,0
Services du Premier ministre	5,5	61,0	66,5	3,8	20,5	9,2	100,0
Total hors enseignants	4,2	52,8	57,0	7,9	19,0	16,1	100,0
Éducation enseignants	6,2	50,5	56,7	2,6	21,7	19,0	100,0
Total	5,0	51,9	56,9	5,8	20,0	17,2	100,0

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

Source : enquête sur l'aménagement du temps de travail en 2003.

- (1) Administration centrale.
(2) Personnels administratifs, techniques, ouvriers, de service, sociaux et de santé, conseillers d'éducation, d'orientation, maîtres d'internat et surveillant, personnels de direction.
(3) Les accidents comptabilisés ici sont ceux ayant donné lieu à un arrêt de travail.

2.9 Thème - Politique sociale

2.9.2 Congés maladie

T 2.9-6 : Répartition des congés de maladie selon le type en 2003

(en %)

	Congés ordinaires de maladie			Congés de maladie de type long			Ensemble des congés de maladie	
	de 3 jours et moins	de 4 jours et plus	Total	Accident de service ou de travail (3)	Longue maladie	Maladie de longue durée		Total
Affaires étrangères (1)	34,4	61,4	95,9	1,9	1,4	0,9	4,1	100,0
Agriculture	24,2	69,9	94,1	1,3	2,4	2,2	5,9	100,0
Culture	32,2	53,8	86,0	10,2	2,6	1,2	14,0	100,0
Défense	27,7	63,2	90,9	4,3	1,1	3,7	9,1	100,0
Économie et Finances	37,9	59,0	96,9	1,0	1,2	1,0	3,1	100,0
Éducation : enseignants	48,7	47,9	96,6	0,9	1,5	1,0	3,4	100,0
Éducation : non enseignants (2)	33,5	59,8	93,3	3,2	2,3	1,3	6,7	100,0
Emploi et Solidarité	48,9	47,6	96,6	0,8	1,7	1,0	3,4	100,0
Équipement	27,6	62,0	89,5	5,1	2,1	3,3	10,5	100,0
Intérieur	24,6	58,7	83,3	10,1	5,6	1,0	16,7	100,0
<i>dont Police nationale</i>	<i>23,5</i>	<i>61,2</i>	<i>84,7</i>	<i>13,4</i>	<i>0,9</i>	<i>1,0</i>	<i>15,3</i>	<i>100,0</i>
Jeunesse et Sports	35,6	58,3	93,9	3,4	1,9	0,8	6,1	100,0
Justice	24,3	67,1	91,4	4,8	3,1	0,7	8,6	100,0
Outre-Mer (1)	40,8	52,9	93,7	2,9	2,1	1,3	6,3	100,0
Services du Premier ministre	38,5	57,5	96,0	2,5	1,2	0,3	4,0	100,0
Total hors enseignants	31,2	60,3	91,5	4,3	2,6	1,6	8,5	100,0
Éducation enseignants	48,7	47,9	96,6	0,9	1,5	1,0	3,4	100,0
Total	38,1	55,4	93,5	3,0	2,2	1,3	6,5	100,0

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

Source : enquête sur l'aménagement du temps de travail en 2003, résultats provisoires.

(1) Administration centrale.

(2) Personnels administratifs, techniques, ouvriers, de service, sociaux et de santé, des conseillers d'éducation, d'orientation, maîtres d'internat et surveillant, personnels de direction.

(3) Les accidents comptabilisés ici sont ceux ayant donné lieu à un arrêt de travail.

T 2.9-7 : Nombre moyen de jours d'arrêt pour maladie en 2003
Indicateur théorique

	Nombre moyen de jours de congé ordinaire de maladie (moins de 3 jours et plus de 4 jours) par agent	Nombre moyen de jours d'arrêt de maladie (tous types de congés) par agent
Affaires étrangères (1)	7	13
Agriculture	6	12
Culture	7	15
Défense	10	16
Économie et Finances	8	12
Éducation : enseignants	6	11
Éducation : non enseignants (2)	7	13
Emploi et Solidarité	8	14
Équipement	8	15
Intérieur	9	17
<i>dont Police nationale</i>	<i>11</i>	<i>19</i>
Jeunesse et Sports	3	6
Justice	10	15
Outre-Mer (1)	11	23
Services du Premier ministre	6	9
Total hors enseignants	8	14
Éducation enseignants	6	11
Total	7	13

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

Source : *enquête sur l'aménagement du temps de travail en 2003, résultats provisoires.*

(1) Administration centrale.

(2) Personnels administratifs, techniques, ouvriers, de service, sociaux et de santé, des conseillers d'éducation, d'orientation, maîtres d'internat et surveillant, personnels de direction.

Note de lecture: le nombre moyen de jours est le nombre total de jours pris pour maladie rapporté à l'ensemble de la population enquêtée.

En 2005, 65 000 accidents de travail et 11 800 accidents de trajet sont survenus dans les ministères et établissements publics sous tutelle. **Le taux d'accidents de travail augmente de 2,8 à 3,0 pour cent agents, entre 2004 et 2005, et retrouve ainsi le niveau de 2003. Le taux d'accidents de trajet est en hausse, de 0,5 à 0,6.**

Les accidents du travail augmentent légèrement de 2,4 % à 2,5 % dans l'ensemble des ministères et le nombre moyen de jours d'arrêt, par agent en fonction, passe de 0,31 à 0,40 jour. Le taux d'accidents de trajet augmente de 0,4 % à 0,5 % et le nombre moyen de jours d'arrêt reste stable à 0,10 %.

Dans les grandes administrations ministérielles, le niveau des accidents de travail est stable ou en augmentation. Le ministère de l'éducation, première administration en effectifs, enregistre le plus grand nombre d'accidents en 2005 (18 300). Son taux d'accidents, 1,8 %, est inférieur à la moyenne, même s'il progresse relativement à 2004 (+ 1,7 %). Avec un niveau plus faible (0,7 % en 2005), le ministère de l'Économie voit ce taux en hausse (0,6 % en 2004).

Certaines administrations sont davantage soumises au risque d'accidents du travail. Les 145 000 agents de la Police nationale subissent 11 900 accidents du travail, et le taux (8,3 %) le plus élevé de toute l'administration, reste stable par rapport à 2004. De nombreux accidents sont aussi recensés au ministère de l'Équipement (4 400), de la Justice (2 600), de la Défense (2 400). Mais pour la Défense et la Justice, les taux d'accidents sont en baisse. La Poste subit un nombre élevé d'accidents (19 500 en 2005) : son taux élevé (6,4 %) progresse relativement à 2004.

La proportion d'accidents de trajet augmente dans la plupart des grandes administrations de 2004 à 2005. Dans l'Éducation nationale, le taux passe de 0,3 % à 0,4 %. Il passe de 0,4 % à 0,5 % au ministère de l'économie comme dans celui de l'équipement. Il atteint le taux de la Police. Le taux augmente de 0,7 % à 0,8 % dans la Justice. Le taux augmente fortement à La Poste (0,6 % à 1 %). Seul parmi les grands ministères, celui de la Défense voit son ratio baisser : de 0,7 % à 0,5 %.

Définitions et méthodes

Accidents du travail : accidents de service des fonctionnaires et accidents du travail des agents non titulaires. Ils surviennent lorsque l'agent est sous l'autorité de l'employeur, pendant le temps et sur le lieu de travail. Parmi les accidents de travail, on inclut les accidents de mission qui surviennent lors d'un déplacement dans le cadre des obligations professionnelles.

Accidents de trajet : surviennent lors du parcours entre le lieu du travail et le domicile, ou le lieu de restauration, à l'heure normale.

Le champ : les administrations ont progressivement mis en place cette enquête. Certains ministères ne sont pas encore

parvenus à recenser toutes les données, mais la couverture progresse chaque année. En 2005, tous les ministères répondent totalement ou partiellement. Aux ministères s'ajoutent un certain nombre d'établissements publics, parmi lesquels la Poste et la Caisse des Dépôts et Consignations. En 2005, les établissements publics sous tutelle du ministère de l'écologie ont été introduits. Afin de permettre la comparaison avec 2005, les résultats globaux de 2004 ont été révisés pour inclure ces établissements. Ils diffèrent donc légèrement de ceux présentés dans le rapport précédent. Le champ recouvre 2 123 000 agents en 2004 et 2 150 000 en 2005.

Pour plus d'informations

- ☞ « Les accidents du travail et les maladies professionnelles en 2004 », Roger Martinez, RésulStats n° 17, 2006, DGAFP.
- ☞ Conditions de travail, bilan 2005, Ministère de l'emploi, du travail et de la cohésion sociale, Direction des relations du travail.

2.9 Thème - Politique sociale

2.9.3 Accidents du travail

T 2.9-8 : Les accidents de travail et de trajet en 2004 et 2005

Accidents	Nombre		Nombre / effectif en %		Jours d'arrêt		Nombre moyen de jours d'arrêt	
	2004	2005	2004	2005	2004	2005	2004	2005
De travail	60 176	65 028	2,8	3,0	928 786	1 069 451	0,4	0,5
De trajet	9 678	11 739	0,5	0,5	219 069	245 466	0,1	0,1
Total	69 854	76 767	3,3	3,6	1 147 855	1 314 917	0,5	0,6

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

Source : enquête auprès des directions de personnel sur les accidents du travail et les maladies professionnelles.

Note : les résultats de 2004 diffèrent un peu de ceux du précédent rapport, du fait de l'introduction des établissements publics sous tutelle du ministère de l'écologie.

Certains ministères n'ont répondu que pour une partie de leurs services, l'effectif mentionné est donc celui pour lequel sont recensés les accidents

T 2.9-9 : Évolution des accidents de travail et de trajet de 2004 à 2005
Nombre d'accidents et de jours d'arrêt de travail

	Nombre total d'accidents		Accidents / effectif en %		Nombre de jours d'arrêt de travail		Nombre moyen de jours d'arrêt par agent	
	2004	2005	2004	2005	2004	2005	2004	2005
Ministère, direction								
Affaires étrangères	73	72	0,7	0,7	2 181	1 737	0,2	0,2
Affaires sociales et Travail	536	546	1,9	2,1	10 660	9 799	0,4	0,4
Agriculture	976	1 067	3,5	3,8	13 663	14 694	0,5	0,5
Culture (personnels titulaires)	137	463	2,4	4,6	2 068	8 360	0,4	0,8
Défense (personnels civils)	3 025	2 839	3,8	3,6	61 876	58 948	0,8	0,7
Écologie et Développement durable	27	13	1,0	0,5	123	91	0,0	0,0
Économie, Finances et Industrie	1 886	2 215	1,0	1,2	37 569	42 682	0,2	0,2
Éducation	20 859	22 989	2,0	2,2	367 269	420 134	0,4	0,4
<i>Administration centrale</i>	75	80	2,0	2,3	1 570	1 320	0,4	0,4
<i>Enseignement scolaire</i>	18 827	20 450	2,0	2,2	331 345	371 126	0,4	0,4
<i>Enseignement supérieur</i>	1 957	2 459	1,9	1,9	34 354	47 688	0,3	0,4
Équipement	4 888	4 871	4,0	4,4	84 750	90 806	0,7	0,8
<i>Hors aviation civile</i>	4 708	4 687	4,3	4,8	82 901	88 355	0,8	0,9
<i>Aviation civile</i>	180	184	1,5	1,6	1 849	2 451	0,2	0,2
Intérieur	12 537	13 694	7,4	7,8	120 328	145 656	0,7	0,8
<i>Hors Police</i>	859	971	2,3	3,1	15 406	20 210	0,4	0,6
<i>Police nationale</i>	11 678	12 723	8,8	8,8	104 922	125 446	0,8	0,9
Jeunesse et Sports	161	181	2,4	2,3	4 373	4 420	0,7	0,6
Justice	3 738	3 234	5,5	4,6	49 465	46 033	0,7	0,7
<i>Hors juridictions administratives</i>	3 702	3 201	5,6	4,6	49 100	45 634	0,7	0,7
<i>Juridictions administratives</i>	36	33	2,9	2,7	365	399	0,3	0,3
Outre-Mer (administration centrale)	11	11	3,6	3,8	337	337	1,1	1,2
Services du Premier ministre et Ira	121	121	2,9	3,1	1 880	1 703	0,4	0,4
Total des ministères	48 975	52 316	2,8	3,0	756 542	845 400	0,4	0,5
Établissements publics								
Tutelle Affaires sociales et Travail	211	175	2,1	1,6	2 884	2 022	0,3	0,2
Tutelle Écologie	134	101	2,4	1,9	2 011	1 268	0,4	0,2
Tutelle Éducation nationale	1 628	1 634	2,9	2,7	37 186	31 348	0,7	0,5
Caisse des dépôts et consignations	88	91	1,9	2,0	1 482	1 957	0,3	0,4
La Poste	18 818	22 450	6,3	7,4	347 750	432 922	1,2	1,4
Total des établissements publics	20 879	24 451	5,6	6,4	391 313	469 517	1,0	1,2
Total général	69 854	76 767	3,3	3,6	1 147 855	1 314 917	0,5	0,6

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

Source : enquêtes auprès des directions de personnel.

Les nombres d'accidents et jours d'arrêts sont rapportés aux effectifs en fonction déclarés par les ministères en 2004 et 2005. Pour certaines administrations, tous les services n'ont pas répondu ; l'effectif retenu est donc celui pour lequel sont recensés les accidents.

Les résultats de 2004 diffèrent un peu de ceux du précédent rapport, du fait de l'introduction des établissements publics sous tutelle du ministère de l'écologie.

2.9 Thème - Politique sociale

2.9.3 Accidents du travail

T 2.9-10 : Évolution des accidents de travail de 2004 à 2005
Nombre d'accidents et de jours d'arrêt de travail

	Nombre total d'accidents		Accidents / effectif en %		Nombre de jours d'arrêt de travail		Nombre moyen de jours d'arrêt par agent	
	2004	2005	2004	2005	2004	2005	2004	2005
Ministère, direction								
Affaires étrangères	36	44	0,3	0,4	869	783	0,1	0,1
Affaires sociales et Travail	289	315	1,0	1,2	4 969	4 911	0,2	0,2
Agriculture	809	879	2,9	3,2	9 576	11 712	0,3	0,4
Culture (personnels titulaires)	114	301	2,0	3,0	1 919	5 112	0,3	0,5
Défense (personnels civils)	2 501	2 403	3,1	3,0	46 563	45 599	0,6	0,6
Écologie et Développement durable	20	10	0,7	0,4	91	62	0,0	0,0
Économie, Finances et Industrie	1 191	1 348	0,6	0,7	21 164	22 375	0,1	0,1
Éducation	17 297	18 932	1,7	1,8	289 711	329 878	0,3	0,3
<i>Administration centrale</i>	39	30	1,1	0,9	677	396	0,2	0,1
<i>Enseignement scolaire</i>	15 650	16 973	1,7	1,8	262 440	295 056	0,3	0,3
<i>Enseignement supérieur</i>	1 608	1 929	1,6	1,5	26 594	34 426	0,3	0,3
Équipement	4 433	4 375	3,6	4,0	74 417	78 625	0,6	0,7
<i>Hors aviation civile</i>	4 316	4 247	3,9	4,3	73 331	77 093	0,7	0,8
<i>Aviation civile</i>	117	128	1,0	1,1	1 086	1 532	0,1	0,1
Intérieur	11 500	12 545	6,8	7,1	103 904	125 962	0,6	0,7
<i>Hors Police</i>	549	598	1,5	1,9	9 401	13 456	0,3	0,4
<i>Police nationale</i>	10 951	11 947	8,3	8,3	94 503	112 506	0,7	0,8
Jeunesse et Sports	135	150	2,0	1,9	3 251	3 995	0,5	0,5
Justice	3 231	2 648	4,8	3,8	39 224	37 261	0,6	0,5
<i>Hors juridictions administratives</i>	3 213	2 635	4,8	3,8	39 052	37 210	0,6	0,5
<i>Juridictions administratives</i>	18	13	1,4	1,1	172	51	0,1	0,0
Outre-Mer (administration centrale)	9	9	3,0	3,1	337	337	1,1	1,2
Services du Premier ministre et Ira	88	84	2,1	2,1	1 360	1 058	0,3	0,3
Total des ministères	41 653	44 043	2,4	2,5	597 355	667 670	0,3	0,4
Établissements publics								
Tutelle Affaires sociales et Travail	132	119	1,3	1,1	1 439	693	0,1	0,1
Tutelle Écologie	118	82	2,2	1,6	1 661	1 054	0,3	0,2
Tutelle Éducation nationale	1 324	1 299	2,3	2,1	27 255	23 857	0,5	0,4
Caisse des dépôts et consignations	45	34	1,0	0,8	578	328	0,1	0,1
La Poste	16 904	19 451	5,6	6,4	300 498	375 849	1,0	1,2
Total des établissements publics	18 523	20 985	4,9	5,5	331 431	401 781	0,9	1,0
Total général	60 176	65 028	2,8	3,0	928 786	1 069 451	0,4	0,5

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

Source : enquêtes auprès des directions de personnel.

Les nombres d'accidents et jours d'arrêts sont rapportés aux effectifs en fonction déclarés par les ministères en 2004 et 2005. Pour certaines administrations, tous les services n'ont pas répondu ; l'effectif retenu est donc celui pour lequel sont recensés les accidents.

Les résultats de 2004 diffèrent un peu de ceux du précédent rapport, du fait de l'introduction des établissements publics sous tutelle du ministère de l'écologie.

T 2.9-11 : Évolution des accidents de trajet de 2004 à 2005
Nombre d'accidents et de jours d'arrêt de travail

	Nombre total d'accidents		Accidents / effectif en %		Nombre de jours d'arrêt de travail		Nombre moyen de jours d'arrêt par agent	
	2004	2005	2004	2005	2004	2005	2004	2005
Ministère, direction								
Affaires étrangères	37	28	0,3	0,3	1 312	954	0,1	0,1
Affaires sociales et Travail	247	231	0,9	0,9	5 691	4 888	0,2	0,2
Agriculture	167	188	0,6	0,7	4 087	2 982	0,1	0,1
Culture (personnels titulaires)	23	162	0,4	1,6	149	3 248	0,0	0,3
Défense (personnels civils)	524	436	0,7	0,5	15 313	13 349	0,2	0,2
Écologie et Développement durable	7	3	0,3	0,1	32	29	0,0	0,0
Économie, Finances et Industrie	695	867	0,4	0,5	16 405	20 307	0,1	0,1
Éducation	3 562	4 057	0,3	0,4	77 558	90 256	0,1	0,1
<i>Administration centrale</i>	36	50	1,0	1,4	893	924	0,2	0,3
<i>Enseignement scolaire</i>	3 177	3 477	0,3	0,4	68 905	76 070	0,1	0,1
<i>Enseignement supérieur</i>	349	530	0,3	0,4	7 760	13 262	0,1	0,1
Équipement	455	496	0,4	0,5	10 333	12 181	0,1	0,1
<i>Hors aviation civile</i>	392	440	0,4	0,5	9 570	11 262	0,1	0,1
<i>Aviation civile</i>	63	56	0,5	0,5	763	919	0,1	0,1
Intérieur	1 037	1 149	0,6	0,7	16 424	19 694	0,1	0,1
<i>Hors Police</i>	310	373	0,8	1,2	6 005	6 754	0,2	0,2
<i>Police nationale</i>	727	776	0,5	0,5	10 419	12 940	0,1	0,1
Jeunesse et Sports	26	31	0,4	0,4	1 122	425	0,2	0,1
Justice	507	586	0,7	0,8	10 241	8 772	0,2	0,1
<i>Hors juridictions administratives</i>	489	566	0,7	0,8	10 048	8 424	0,2	0,1
<i>Juridictions administratives</i>	18	20	1,4	1,6	193	348	0,2	0,3
Outre-Mer (administration centrale)	2	2	0,7	0,7	0	0	0,0	0,0
Services du Premier ministre et Ira	33	37	0,8	0,9	520	645	0,1	0,2
Total des ministères	7 322	8 273	0,4	0,5	159 187	177 730	0,1	0,1
Établissements publics								
Tutelle Affaires sociales et Travail	79	56	0,8	0,5	1 445	1 329	0,1	0,1
Tutelle Écologie	16	19	0,3	0,4	350	214	0,1	0,0
Tutelle Éducation nationale	304	335	0,5	0,6	9 931	7 491	0,2	0,1
Caisse des dépôts et consignations	43	57	0,9	1,3	904	1 629	0,2	0,4
La Poste	1 914	2 999	0,6	1,0	47 252	57 073	0,2	0,2
Total des établissements publics	2 356	3 466	0,6	0,9	59 882	67 736	0,2	0,2
Total général	9 678	11 739	0,5	0,5	219 069	245 466	0,1	0,1

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

Source : enquêtes auprès des directions de personnel.

Les nombres d'accidents et jours d'arrêts sont rapportés aux effectifs en fonction déclarés par les ministères en 2004 et 2005. Pour certaines administrations, tous les services n'ont pas répondu ; l'effectif retenu est donc celui pour lequel sont recensés les accidents.

Les résultats de 2004 diffèrent un peu de ceux du précédent rapport, du fait de l'introduction des établissements publics sous tutelle du ministère de l'écologie.

2.9 Thème - Politique sociale

2.9.3 Accidents du travail

T 2.9-12 : Les accidents de travail et de trajet en 2005, avec ou sans arrêt

	Effectif en fonction (1)	Nombre d'accidents				Nombre de jours d'arrêt		
		Sans arrêt de travail	Avec arrêt de travail	Avec décès	Total	Accidents en 2004	Accidents avant 2004	Tous les accidents
Ministère, direction								
Affaires étrangères	10 210	30	42	0	72	929	808	1 737
Affaires sociales et Travail	26 511	247	298	1	546	8 572	1 227	9 799
Agriculture	27 781	139	926	2	1 067	13 210	1 484	14 694
Culture (personnels titulaires)	10 091	150	313	0	463	8 231	129	8 360
Défense (personnels civils)	79 470	1 262	1 576	1	2 839	42 548	16 400	58 948
Écologie et Développement durable	2 551	8	5	0	13	91	0	91
Économie, Finances et Industrie	182 137	860	1 350	5	2 215	35 266	7 416	42 682
Éducation	1 058 167	9 197	13 778	14	22 989	318 963	101 171	420 134
<i>Administration centrale</i>	3 499	32	48	0	80	922	398	1 320
<i>Enseignement scolaire</i>	922 146	7 993	12 444	13	20 450	285 280	85 846	371 126
<i>Enseignement supérieur</i>	132 522	1 172	1 286	1	2 459	32 761	14 927	47 688
Équipement	109 571	1 911	2 954	6	4 871	72 142	18 664	90 806
<i>Hors aviation civile</i>	97 768	1 823	2 858	6	4 687	69 754	18 601	88 355
<i>Aviation civile</i>	11 803	88	96	0	184	2 388	63	2 451
Intérieur	176 279	5 827	7 859	8	13 694	131 263	14 393	145 656
<i>Hors Police</i>	31 660	400	571	0	971	15 038	5 172	20 210
<i>Police nationale</i>	144 619	5 427	7 288	8	12 723	116 225	9 221	125 446
Jeunesse et Sports	8 035	69	111	1	181	3 519	901	4 420
Justice	70 463	1 385	1 846	3	3 234	40 628	5 405	46 033
<i>Hors juridictions administratives</i>	69 233	1 368	1 830	3	3 201	40 229	5 405	45 634
<i>Juridictions administratives</i>	1 230	17	16	0	33	399	0	399
Outre-Mer (administration centrale)	288	7	4	0	11	16	321	337
Services du Premier ministre et Ira	3 938	52	69	0	121	1 677	26	1 703
Total des ministères	1 765 492	21 144	31 131	41	52 316	677 055	168 345	845 400
Établissements publics								
Tutelle Affaires sociales et Travail	10 704	90	85	0	175	1 996	26	2 022
Tutelle Écologie	5 242	45	55	1	101	1 265	3	1 268
Tutelle Éducation nationale	60 563	655	978	1	1 634	25 020	6 328	31 348
Caisse des dépôts et consignations	4 499	39	52	0	91	1 184	773	1 957
La Poste	303 041	7 513	14 928	9	22 450	403 058	29 864	432 922
Total des établissements publics	384 049	8 342	16 098	11	24 451	432 523	36 994	469 517
Total général	2 149 541	29 486	47 229	52	76 767	1 109 578	205 339	1 314 917

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

Source : enquête auprès des directions de personnel.

- (1) Les effectifs en fonction sont les effectifs réels déclarés par les ministères en 2005. Pour certaines administrations, tous les services n'ont pas répondu et l'effectif mentionné est celui pour lequel sont recensés les accidents.

T 2.9-13 : Les accidents de travail, avec ou sans arrêt en 2005

	Effectif en fonction (1)	Nombre d'accidents				Nombre de jours d'arrêt		
		Sans arrêt de travail	Avec arrêt de travail	Avec décès	Total	Accidents en 2004	Accidents avant 2004	Tous les accidents
Ministère, direction								
Affaires étrangères	10 210	15	29	0	44	768	15	783
Affaires sociales et Travail	26 511	149	166	0	315	4 323	588	4 911
Agriculture	27 781	130	749	0	879	10 573	1 139	11 712
Culture (personnels titulaires)	10 091	100	201	0	301	5 003	109	5 112
Défense (personnels civils)	79 470	1 110	1 292	1	2 403	33 646	11 953	45 599
Écologie et Développement durable	2 551	7	3	0	10	62	0	62
Économie, Finances et Industrie	182 137	588	758	2	1 348	18 101	4 274	22 375
Éducation	1 058 167	7 952	10 973	7	18 932	250 879	78 953	329 832
<i>Administration centrale</i>	3 499	10	20	0	30	350	46	396
<i>Enseignement scolaire</i>	922 146	6 966	10 001	6	16 973	227 077	67 979	295 056
<i>Enseignement supérieur</i>	132 522	976	952	1	1 929	23 452	10 974	34 426
Équipement	109 571	1 734	2 636	5	4 375	62 097	16 528	78 625
<i>Hors aviation civile</i>	97 768	1 674	2 568	5	4 247	60 606	16 487	77 093
<i>Aviation civile</i>	11 803	60	68	0	128	1 491	41	1 532
Intérieur	176 279	5 484	7 055	6	12 545	113 917	12 045	125 962
<i>Hors Police</i>	31 660	269	329	0	598	10 104	3 352	13 456
<i>Police nationale</i>	144 619	5 215	6 726	6	11 947	103 813	8 693	112 506
Jeunesse et Sports	8 035	56	93	1	150	3 117	878	3 995
Justice	70 463	1 182	1 466	0	2 648	32 679	4 582	37 261
<i>Hors juridictions administratives</i>	69 233	1 174	1 461	0	2 635	32 628	4 582	37 210
<i>Juridictions administratives</i>	1 230	8	5	0	13	51	0	51
Outre-Mer (administration centrale)	288	5	4	0	9	16	321	337
Services du Premier ministre et Ira	3 938	33	51	0	84	1 033	25	1 058
Total des ministères	1 765 492	18 545	25 476	22	44 043	536 214	131 456	667 670
Établissements publics								
Tutelle Affaires sociales et Travail	10 704	76	43	0	119	667	26	693
Tutelle Écologie	5 242	38	43	1	82	1 051	3	1 054
Tutelle Éducation nationale	60 563	538	761	0	1 299	19 028	4 829	23 857
Caisse des dépôts et consignations	4 499	23	11	0	34	328	0	328
La Poste	303 041	6 698	12 749	4	19 451	348 952	26 897	375 849
Total des établissements publics	384 049	7 373	13 607	5	20 985	370 026	31 755	401 781
Total général	2 149 541	25 918	39 083	27	65 028	906 240	163 211	1 069 451

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

Source : enquête auprès des directions de personnel.

- (1) Les effectifs en fonction sont les effectifs réels déclarés par les ministères en 2005. Pour certaines administrations, tous les services n'ont pas répondu et l'effectif mentionné est celui pour lequel sont recensés les accidents.

2.9 Thème - Politique sociale

2.9.3 Accidents du travail

T 2.9-14 : Les accidents de trajet, avec ou sans arrêt en 2005

	Effectif en fonction (1)	Nombre d'accidents				Nombre de jours d'arrêt		
		Sans arrêt de travail	Avec arrêt de travail	Avec décès	Total	Accidents en 2004	Accidents avant 2004	Tous les accidents
Ministère, direction								
Affaires étrangères	10 210	15	13	0	28	161	793	954
Affaires sociales et Travail	26 511	98	132	1	231	4 249	639	4 888
Agriculture	27 781	9	177	2	188	2 637	345	2 982
Culture (personnels titulaires)	10 091	50	112	0	162	3 228	20	3 248
Défense (personnels civils)	79 470	152	284	0	436	8 902	4 447	13 349
Écologie et Développement durable	2 551	1	2	0	3	29	0	29
Économie, Finances et Industrie	182 137	272	592	3	867	17 165	3 142	20 307
Éducation	1 058 167	1 245	2 805	7	4 057	68 084	22 172	90 256
<i>Administration centrale</i>	3 499	22	28	0	50	572	352	924
<i>Enseignement scolaire</i>	922 146	1 027	2 443	7	3 477	58 203	17 867	76 070
<i>Enseignement supérieur</i>	132 522	196	334	0	530	9 309	3 953	13 262
Équipement	109 571	177	318	1	496	10 045	2 136	12 181
<i>Hors aviation civile</i>	97 768	149	290	1	440	9 148	2 114	11 262
<i>Aviation civile</i>	11 803	28	28	0	56	897	22	919
Intérieur	176 279	343	804	2	1 149	17 346	2 348	19 694
<i>Hors Police</i>	31 660	131	242	0	373	4 934	1 820	6 754
<i>Police nationale</i>	144 619	212	562	2	776	12 412	528	12 940
Jeunesse et Sports	8 035	13	18	0	31	402	23	425
Justice	70 463	203	380	3	586	7 949	823	8 772
<i>Hors juridictions administratives</i>	69 233	194	369	3	566	7 601	823	8 424
<i>Juridictions administratives</i>	1 230	9	11	0	20	348	0	348
Outre-Mer (administration centrale)	288	2	0	0	2	0	0	0
Services du Premier ministre et Ira	3 938	19	18	0	37	644	1	645
Total des ministères	1 765 492	2 599	5 655	19	8 273	140 841	36 889	177 730
Établissements publics								
Tutelle Affaires sociales et Travail	10 704	14	42	0	56	1 329	0	1 329
Tutelle Écologie	5 242	7	12	0	19	214	0	214
Tutelle Éducation nationale	60 563	117	217	1	335	5 992	1 499	7 491
Caisse des dépôts et consignations	4 499	16	41	0	57	856	773	1 629
La Poste	303 041	815	2 179	5	2 999	54 106	2 967	57 073
Total des établissements publics	384 049	969	2 491	6	3 466	62 497	5 239	67 736
Total général	2 149 541	3 568	8 146	25	11 739	203 338	42 128	245 466

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

Source : enquête auprès des directions de personnel.

- (1) Les effectifs en fonction sont les effectifs réels déclarés par les ministères en 2005. Pour certaines administrations, tous les services n'ont pas répondu et l'effectif mentionné est celui pour lequel sont recensés les accidents.

En 2005, 1 399 maladies professionnelles ont été reconnues par les commissions de réforme. 123 326 journées ont été perdues, dans un ensemble de ministères et établissements publics. Les maladies professionnelles de la nomenclature établie par le Conseil supérieur de la prévention des risques professionnels correspondent à des pathologies causées par le contact d'agents chimiques ou la manipulation d'objets. Ces maladies sont plus souvent rencontrées dans l'activité industrielle que dans les activités tertiaires. De ce fait, les ministères de la défense et de l'équipement, ayant des activités industrielles, présentent un risque plus important.

Trois administrations (La Défense, l'Équipement et La Poste) enregistrent 59 % des maladies reconnues et

51 % des jours d'arrêt, pour 25 % des effectifs. Avec 52 % des effectifs, l'Éducation nationale enregistre 27 % des maladies reconnues et 38 % des jours d'arrêt. Au total, 86 % des maladies sont reconnues dans ces quatre institutions.

Les maladies reconnues sont, pour l'essentiel des affections périarticulaires provoquées par certains gestes ou postures (83 %), des maladies liées à l'amiante (5 %), les affections chroniques du rachis lombaire provoquées par la manutention manuelle de charges lourdes (4 %). Les affections périarticulaires sont en augmentation importante en 2005, relativement à 2004. Le nombre total de maladies et de cancers liés à l'amiante n'augmente pas cette année.

Définitions et méthodes

Les maladies professionnelles sont les maladies que les agents ont contracté au cours de leur activité professionnelle, et qui ont été reconnues comme telles par les commissions de réforme. Les maladies sont recensées l'année de leur reconnaissance, et non l'année pendant laquelle elles ont commencé.

Les jours d'arrêt dans l'année causés par les maladies professionnelles sont recensés pour toutes les maladies reconnues, dans l'année ou les années antérieures.

L'enquête sur les maladies professionnelles a été lancée à partir de l'année 1995, mais les retours des ministères ont longtemps été partiels. À partir de l'exercice 2000, un ensemble suffisant de réponses a été dépouillé et a permis une première publication. En 2005, tous les services ministériels répondent sauf la Police nationale. Le champ couvert est de 2 004 922 agents en 2005, après 1 990 821 agents en 2004.

Pour plus d'informations

- € « Les accidents du travail et les maladies professionnelles en 2004 », Roger Martinez, RésulStats n° 17, 2006, DGAFP.
- € Conditions de travail, bilan 2005, Ministère de l'emploi, du travail et de la cohésion sociale, Direction des relations du travail.

2.9 Thème - Politique sociale

2.9.4 Maladies professionnelles

T 2.9-15 : Les maladies professionnelles reconnues et les jours d'arrêt par ministère en 2005

Ministère, Direction	Effectif en fonction (1)	Nombre de maladies	Nombre de jours d'arrêt	10 000 x nombre maladies / effectif	10 000 x nombre jours / effectif
Affaires étrangères	10 210	0	0	0,0	0,0
Affaires sociales et Travail	26 511	10	1 053	3,8	397,2
Agriculture	27 781	114	4 915	41,0	1769,2
Culture (personnels titulaires)	10 091	10	798	9,9	790,8
Défense (personnels civils)	79 470	162	9 359	20,4	1177,7
Écologie et Développement durable	2 551	0	0	0,0	0,0
Économie, Finances et Industrie	182 137	13	101	0,7	5,5
Éducation	1 058 167	583	46 225	5,5	436,8
<i>Administration centrale</i>	3 499	1	0	2,9	0,0
<i>Enseignement scolaire</i>	922 146	520	40 373	5,6	437,8
<i>Enseignement supérieur</i>	132 522	62	5 852	4,7	441,6
Équipement	109 571	144	18 536	13,1	1691,7
<i>Hors aviation civile</i>	97 768	142	18 536	14,5	1895,9
<i>Aviation civile</i>	11 803	2	0	1,7	0,0
Intérieur	31 660	24	1 699	7,6	536,6
<i>Hors Police nationale</i>	31 660	24	1 699	7,6	536,6
<i>Police nationale (2)</i>	<i>nr</i>	<i>nr</i>	<i>nr</i>	<i>nr</i>	<i>nr</i>
Jeunesse et Sports	8 035	1	45	1,2	56,0
Justice	70 463	17	1 468	2,4	208,3
<i>Hors juridictions administratives</i>	69 233	17	1 468	2,5	212,0
<i>Juridictions administratives</i>	1 230	0	0	0,0	0,0
Outre-Mer (administration centrale)	288	0	0	0,0	0,0
Services du Premier ministre et IRA	3 938	0	0	0,0	0,0
Total des ministères	1 620 873	1 078	84 199	6,7	519,5
Établissements publics (3)					
Tutelle Affaires sociales et Travail	10 704	5	30	4,7	28,0
Tutelle Écologie	5 242	0	0	0,0	0,0
Tutelle Éducation nationale	60 563	31	3 780	5,1	624,1
Caisse des dépôts et consignations	4 499	2	311	4,4	691,3
La Poste	303 041	283	35 006	9,3	1155,2
Total des établissements publics	384 049	321	39 127	8,4	1018,8
Total général	2 004 922	1 399	123 326	7,0	615,1

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

Source : enquête sur les accidents du travail et les maladies professionnelles.

- (1) Les effectifs en fonction sont les effectifs réels déclarés par les ministères en 2005. Pour certaines administrations, tous les services n'ont pas répondu et l'effectif mentionné est celui pour lequel sont recensées les maladies.
- (2) Non réponse.
- (3) Les établissements publics sous tutelle "Éducation nationale" et "Enseignement supérieur et recherche", dans le précédent rapport, ont été regroupés sous la seule rubrique "Éducation nationale". Les établissements publics sous tutelle "Écologie" ont été introduits pour 2005, et rétrospectivement pour 2004.

T 2.9-16 : Les maladies professionnelles reconnues et les jours d'arrêt par maladie en 2005

Maladies professionnelles	Nombre de maladies	Nombre de jours d'arrêt	10 000 x nombre maladies / effectif	10 000 x nombre jours / effectif
06 - Affections provoquées par des rayons ionisants	2	683	0,0	3,4
30 - Affections consécutives à l'inhalation de poussières d'amiante	58	2 169	0,3	10,8
30bis - Cancers broncho-pulmonaires dus à l'inhalation de poussières d'amiante	6	2 036	0,0	10,2
42 - Atteintes auditives provoquées par des bruits lésionnels	33	0	0,2	0,0
57 - Affections périarticulaires provoquées par certains gestes ou postures	1 156	98 954	5,8	493,6
65 - Lésions eczématiformes de mécanisme allergique	3	358	0,0	1,8
66 - Affections respiratoires de mécanisme allergique	12	636	0,1	3,2
69 - Affections provoquées par les vibrations et les chocs transmis par certaines machines-outils, outils et objets	7	1 252	0,0	6,2
97 - Affections chroniques du rachis lombaire provoquées par les vibrations de basses et moyennes fréquences transmises au corps entier	17	2 899	0,1	14,5
98 - Affections chroniques du rachis lombaire provoquées par la manutention manuelle de charges lourdes	61	10 215	0,3	50,9
<i>Autres maladies</i>	<i>44</i>	<i>4 124</i>	<i>0,2</i>	<i>20,6</i>
Toutes les maladies	1 399	123 326	7,0	615,1

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

Source : *enquête sur les accidents du travail et les maladies professionnelles.*

(1) La Police nationale n'a pas répondu.

Les établissements publics sous tutelle écologie ont été pris en compte dans ce rapport, alors qu'ils ne figuraient pas dans le rapport de l'an dernier.

2.9 Thème - Politique sociale

2.9.4 Maladies professionnelles

T 2.9-17 : Les maladies professionnelles reconnues et les jours d'arrêt par maladie en 2004 (1)

Maladies professionnelles	Nombre de maladies	Nombre de jours d'arrêt	10 000 x nombre maladies / effectif	10 000 x nombre jours / effectif
06 - Affections provoquées par des rayons ionisants	2	42	0,0	0,2
30 - Affections consécutives à l'inhalation de poussières d'amiante	44	1 626	0,2	8,2
30bis - Cancers broncho-pulmonaires dus à l'inhalation de poussières d'amiante	38	880	0,2	4,4
42 - Atteintes auditives provoquées par des bruits lésionnels	31	365	0,2	1,8
57 - Affections périarticulaires provoquées par certains gestes ou postures	715	78 903	3,6	396,3
65 - Lésions eczématiformes de mécanisme allergique	15	2 118	0,1	10,6
66 - Affections respiratoires de mécanisme allergique	11	557	0,1	2,8
69 - Affections provoquées par les vibrations et les chocs transmis par certaines machines-outils, outils et objets	7	1 922	0,0	9,7
97 - Affections chroniques du rachis lombaire provoquées par les vibrations de basses et moyennes fréquences transmises au corps entier	15	4 523	0,1	22,7
98 - Affections chroniques du rachis lombaire provoquées par la manutention manuelle de charges lourdes	56	6 975	0,3	35,0
<i>Autres maladies</i>	<i>35</i>	<i>3 809</i>	<i>0,2</i>	<i>19,1</i>
Toutes les maladies	969	101 720	4,9	510,9

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

Source : *enquête sur les accidents du travail et les maladies professionnelles*.

(1) La Police nationale et l'Enseignement supérieur n'ont pas répondu.

Les établissements publics sous tutelle écologie ont été pris en compte dans ce rapport, alors qu'ils ne figuraient pas dans le rapport de l'an dernier.

Sur l'ensemble des comités d'hygiène et de sécurité (CHS) et réunions informelles qui se sont tenus en 2005 au sein des ministères, 1 346 étaient des réunions de CHS locaux représentant plus de la moitié des réunions comptabilisées. **La position de ces comités, placés auprès des comités techniques paritaires départementaux et régionaux, garantit une forte déconcentration de la mise en œuvre de l'hygiène et de la sécurité afin de la rendre la plus efficace au regard des spécificités des sites ou des activités de chaque service.** Les comités d'hygiène et de sécurité spéciaux, avec un nombre annuel de réunions estimé à 519, représentent la deuxième instance de concertation mise en œuvre par les services pour traiter de l'hygiène et de la sécurité.

La problématique des conditions de travail fait partie des thèmes les plus abordés lors des CHS en 2005. Le réseau hygiène-sécurité est maintenant stabilisé et les problèmes se concentrent sur les enjeux propres des actions de prévention. Le classement effectué des dossiers traités par les ministères peut être regroupé en cinq secteurs : les conditions de travail, le suivi médical des agents, la prévention des risques, les conduites addictives.

La fonction de contrôle, en hygiène et sécurité, est assurée au sein des ministères par 193 inspecteurs d'hygiène et de sécurité à un niveau légèrement supérieur, par rapport à 2004. En valeur absolue, l'Éducation nationale présente le réseau le plus important, avec 87 IHS au sein du ministère et 5 IHS répartis au sein des grands établissements d'enseignement et de recherches sous tutelle (Inserm, Cnrs, Cned, Ciep). Il est suivi par le ministère des Finances (17 IHS) et les ministères de la Défense et de l'Intérieur (13 IHS). Cependant, la réalité du contrôle doit être appréciée bien plus au regard des effectifs de chaque ministère, de la couverture du territoire et du nombre de bâtiments. Le ratio mesurant le nombre d'IHS pour 10 000 agents permet d'apprécier la densité du réseau des IHS.

On compte 2,8 IHS pour 10 000 agents aux ministères de l'Emploi et de la Santé, 0,5 pour

10 000 agents au ministère des Affaires étrangères, 0,8 au ministère de l'Éducation nationale.

Le second réseau d'acteurs hygiène et sécurité recouvre l'ensemble des agents chargés de la mise en œuvre (Acmo) répartis au sein des différents services (1 692). L'année 2005 est marquée par une légère augmentation de l'ordre de 4 % du nombre d'Acmo, en raison de fluctuations d'effectifs au sein des ministères. Le ministère de la Défense présente un réseau spécifique : il emploie des chargés de prévention dont les missions recouvrent celles des Acmo.

Le rapport du nombre d'Acmo pour 100 agents reflète la densité de leur présence au sein des services répartis sur le territoire : les ministères de la Justice, de la Culture et de l'Agriculture emploient au minimum un Acmo pour cent agents.

Les ministères de l'Éducation nationale, de l'Intérieur, de la Défense, de l'écologie et les services du Premier ministre en emploient de 0,8 à 0,3. Dans les ministères de l'Emploi, de la Santé, de l'Équipement, la densité d'Acmo est faible.

Les médecins de prévention exercent leur mission, souvent dans le cadre d'un temps partiel à hauteur de 30 %, dans les ministères, ce qui représente 5/3 équivalent temps plein. Le recrutement des médecins de prévention et les conditions de rémunération de ceux en poste sont les difficultés les plus fréquemment rencontrées par les administrations pour répondre à leurs obligations en termes de suivi médical de leurs agents. D'une manière générale, et à l'exception des ministères à faible effectif ou ayant recours à des dispositifs particuliers (ex : convention avec la MSA pour le ministère de l'Agriculture), les administrations continuent d'avoir de réels besoins en médecins de prévention et constatent une insuffisance en la matière. Si certaines administrations ont un taux de couverture correct en médecine de prévention (ministères des Finances, de la Justice, établissements scientifiques), d'autres relèvent un déficit sensible (ministère de l'Éducation nationale), malgré de réels efforts de mise à niveau (ministère de l'Intérieur).

2.9 Thème - Politique sociale

2.9.5 Hygiène et sécurité

Définitions et méthodes

L'organisation de la prévention des risques et de la protection des agents de la fonction publique au travail a fait l'objet d'une réforme importante en 1995, à l'occasion de la publication du décret du 9 mai 1995 qui a complété le décret n° 82-453 du 28 mai 1982 modifié relatif à l'hygiène et à la sécurité du travail, ainsi qu'à la prévention médicale dans la fonction publique.

Le bilan d'application du décret de 1982 précité a principalement pour objectifs de :

- constater les efforts déployés par les employeurs publics en matière d'hygiène et de sécurité au travail,
- dresser un état précis des dispositions prises en la matière,
- assurer un suivi et une harmonisation des pratiques,
- confronter les expériences et valoriser les actions de portée générale.

Ce bilan a été réalisé à partir des informations qui ont été transmises aux départements ministériels et aux établissements publics. Sa structure suit une grille d'enquête centrée sur les rubriques suivantes :

La concertation avec les organisations syndicales et le réseau des CHS ;

Les personnels et les dispositifs de contrôle,

La formation hygiène et sécurité,

La médecine de prévention et le suivi médical des agents,

L'évaluation des risques professionnels,

Les mesures relatives à la prévention du risque routier et de l'amiante,

Les travaux des CHS locaux.

L'organisation de l'hygiène et de la sécurité

Le dispositif réglementaire applicable à la fonction publique prévoit l'établissement d'un réseau d'acteurs et d'instances compétents en matière d'hygiène et de sécurité. L'organisation de ce réseau se caractérise par deux traits saillants :

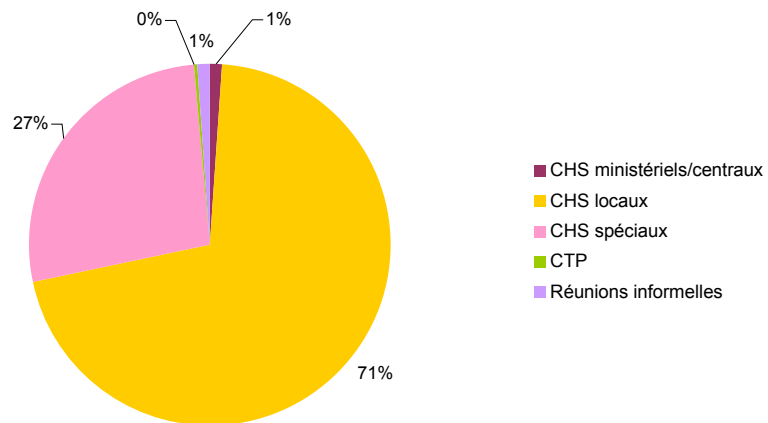
- la concertation entre les représentants de l'administration, du personnel et des acteurs internes de l'hygiène et de la sécurité par la **création de comités d'hygiène et de sécurité au niveau ministériel**, au sein des administrations centrales et au sein des services déconcentrés. **Les comités d'hygiène et de sécurité spéciaux** sont créés afin de traiter de problèmes spécifiques à une activité ou à un site comportant des risques professionnels particuliers ;

- une chaîne de responsabilité et de compétences constituée des agents chargés de la mise en œuvre, du contrôle de la politique d'hygiène et sécurité ou de l'amélioration des conditions sanitaires de travail et de la prévention des accidents du travail et des maladies professionnelles dont la mission est attribuée aux **médecins de prévention**.

Pour plus d'informations

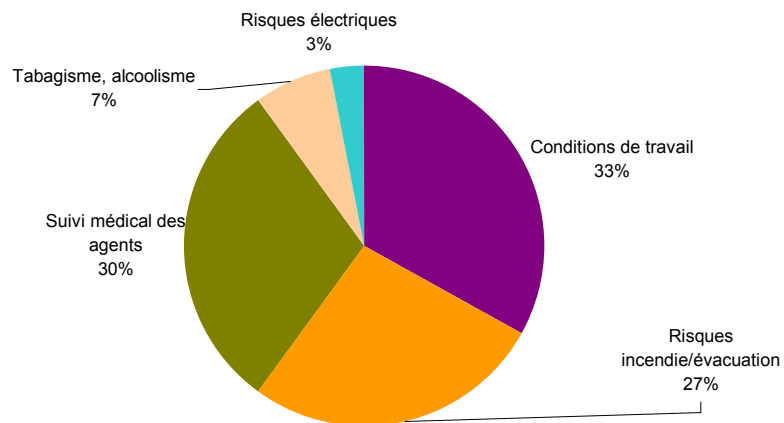
- € « Bilan de l'application des dispositions relatives à l'hygiène, à la sécurité du travail et à la médecine de prévention dans la fonction publique de l'Etat pour l'année 2005 » DGAFP.

Graphique 2.9-1 : Types d'instances de concertation en matière d'hygiène et de sécurité



DGAFP, bureau des politiques sociales.
 Source : enquêtes auprès des directions de personnel.

Graphique 2.9-2 : Fréquence des thèmes abordés lors des CHS par l'ensemble des ministères et établissements rattachés



DGAFP, bureau des politiques sociales.
 Source : enquêtes auprès des directions de personnel.

2.9 Thème - Politique sociale

2.9.5 Hygiène et sécurité

T 2.9-18 : Les acteurs en hygiène et sécurité par ministère au 31-12-2005

	Inspecteurs hygiène et sécurité		Agents chargés de la mise en œuvre		Médecins de prévention	
	Nombre	Ratio pour 10 000 agents du ministère	Nombre	Ratio pour 100 agents du ministère	Nombre (ETP)	Ratio pour 1 000 agents du ministère
Affaires étrangères	1	0,5	5	0,03	3,4	0,2
Agriculture	5	1,1	483	1,28	1	0,2
Culture	12	7,9	240	1,72	7,7	0,5
Défense	13	0,3	2 086	0,49	119	0,3
Économie	17	0,9	550	0,28	89,7	0,5
Écologie	12	32,3	21	0,56	1,78	0,5
Éducation nationale et Recherche	92	0,8	10 333	0,85	108,47	0,1
Emploi, Cohésion sociale et Logement	8	2,8	57	0,2	6,25	0,2
Équipement	12	1,2	115	0,11	41	0,4
Intérieur	13	0,7	1 155	0,65	51	0,3
Justice	7	1	1 090	1,49	40	0,5
Outre-Mer	-	-	-	-	-	-
Services du Premier ministre	1	2,8	12	0,34	0,5	0,1
Total	193		16 147		469,8	

DGAFP, bureau des politiques sociales.

Source : enquêtes auprès des directions de personnel.

1	Vues d'ensemble	7
1.1	L'emploi dans les trois fonctions publiques	11
	<i>Audrey Baëhr, Annie Brenot-Ouldali et Elise Clément</i>	
1.1.1	L'emploi public dans l'emploi total	11
1.1.1.1	<i>Les définitions de l'emploi public sont clarifiées</i>	11
T 1.1-1	Administrations publiques (dans une approche économique) et fonction publique (dans une approche juridique) au 31 décembre 2005	12
1.1.1.2	<i>Les critères de dénombrement sont établis</i>	13
1.1.1.3	<i>Les contours entre fonctions publiques territoriale et hospitalière doivent encore être précisés</i>	14
1.1.1.4	<i>Le tableau de synthèse intègre la fonction publique dans l'emploi salarié</i>	14
T 1.1-2	Fonction publique, service public et emploi total au 31 décembre 2005	15
	Graphique 1.1-1 : Fonction publique, service public et emploi total au 31-12-2005	16
1.1.1.5	<i>Certains organismes publics ne font pas partie de la fonction publique</i>	16
1.1.1.6	<i>Des missions de service public sont assurées par des organismes privés</i>	17
1.1.2	La croissance de l'emploi public, en ralentissement en 2005, est toujours tirée par la fonction publique territoriale	18
T 1.1-3	Effectifs de la fonction publique de l'État, territoriale et hospitalière par statut au 31 décembre 2005	18
	Graphique 1.1-2 : L'évolution des effectifs des trois fonctions publiques depuis 1994	19
	Graphique 1.1-3 : les créations d'emplois depuis 1994	19
T 1.1-4	Effectifs de la fonction publique de l'État, territoriale et hospitalière par statut au 31 décembre 2005	19
1.1.2.1	<i>L'emploi est stable dans la fonction publique de l'État : baisse dans les ministères et hausse dans les établissements publics à caractère administratif</i>	20
T 1.1-5	L'Évolution des composantes de la fonction publique de l'État depuis 1994	20
T 1.1-6	L'évolution des effectifs de la fonction publique de l'État en 2005	21
	Graphique 1.1-4 : Répartition des effectifs entre ministères et établissements publics administratifs en 2005	23
	Graphique 1.1-5 : La répartition des effectifs par ministère en 2005	24
	Graphique 1.1-6 : L'évolution des effectifs des principaux ministères en 2005 - Base 100 au 31 12 1994	25
T 1.1-7	Les effectifs par ministère depuis 1994	26
1.1.2.2	<i>La fonction publique territoriale, toujours dynamique, ralentit néanmoins</i>	26
T 1.1-8	Les effectifs de la Fonction publique territoriale depuis 1994	27
	Graphique 1.1-7 : Répartition des effectifs de la fonction publique territoriale par filière d'emploi au 31 décembre 2005	28
1.1.2.3	<i>La croissance de la fonction publique hospitalière est tirée par celle des non-titulaires</i>	28
T 1.1-9	Les effectifs de la Fonction publique hospitalière depuis 1994	29
	Graphique 1.1-8 : La répartition des personnels non médicaux des hôpitaux publics par filière d'emploi au 31 décembre 2005	29
1.1.3	L'emploi des non titulaires évolue au même rythme que l'emploi public depuis 1994	30
T 1.1-10	Évolution des non titulaires dans les trois fonctions publiques depuis 1994	30
1.1.3.1	<i>La fonction publique territoriale est celle qui emploie le plus de non-titulaires</i>	30
T 1.1-11	Les non titulaires de la fonction publique territoriale par filière d'emploi au 31 décembre 2005 (en %)	31
T 1.1-12	Les non-titulaires par cadres d'emploi et part de non-permanents dans la fonction publique territoriale (en %)	31
1.1.3.2	<i>Les hôpitaux locaux ont plus souvent recours aux non-titulaires</i>	32
T 1.1-13	Taux de non-titulaires dans la fonction publique hospitalière au 31 décembre 2005	32
T 1.1-14	Proportion de non titulaires dans le personnel non médical des hôpitaux selon le type d'établissement au 31 décembre 2004	32
T 1.1-15	Personnels non médicaux des hôpitaux par filière d'emploi et par statut au 31 décembre 2004	33
1.1.3.3	<i>La part de non-titulaires dans la fonction publique de l'État est stable</i>	33
T 1.1-16	Les non titulaires de la fonction publique de l'État entre 1994 et 2005	33
	Graphique 1.1-9 : Part des différentes catégories de non titulaires au 31 décembre 2005	35

Table des matières

T 1.1-17: Les différentes catégories de non titulaires au 31 décembre 2005.....	35
1.1.4 Des structures de qualification différentes dans les trois fonctions publiques.....	37
1.1.4.1 <i>La qualification des emplois est plus élevée dans la fonction publique de l'État</i>	37
T 1.1-18: La répartition par catégorie hiérarchique des effectifs des trois fonctions publiques, en %.....	37
1.1.4.2 <i>Depuis 1994, la part des cadres a beaucoup augmenté dans la fonction publique de l'État</i>	38
T 1.1-19: Les enseignants et non enseignants parmi les titulaires civils des ministères depuis 1994.....	38
T 1.1-20: Évaluation de l'impact de la réforme statutaire des corps actifs de la Police nationale sur la répartition par catégorie hiérarchique des agents de la FPE.....	40
1.1.4.3 <i>...alors qu'elle est stable dans la fonction publique territoriale</i>	40
T 1.1-21: Répartition des effectifs de la fonction publique territoriale par catégorie hiérarchique depuis 1994.....	40
1.1.4.4 <i>...et qu'elle progresse ces dernières années dans la fonction publique hospitalière</i>	41
T 1.1-22: La répartition par catégorie hiérarchique des effectifs de la FPH, en %.....	41
1.1.5 La fonction publique est plus présente en Île-de-France qu'en province.....	42
1.1.5.1 <i>Le dynamisme de l'Île-de-France induit des services publics plus développés</i>	42
T 1.1-23: Répartition Île-de-France/province de chaque fonction publique, au 31-12-2005.....	42
T 1.1-24: Taux d'administration au 31-12-2005 dans les trois fonctions publiques.....	42
1.1.5.2 <i>Des disparités également en province</i>	43
Graphique 1.1-10 : Taux d'administration par région au 31-12-2005 : nombre d'agents publics civils pour 1 000 habitants.....	44
Figure 1.1-1 : Taux d'administration des trois fonctions publiques.....	45
T 1.1-25: Les disparités de taux d'administration, par région et fonction publique, en 2005.....	46
1.2 Les flux de personnels dans les trois fonctions publiques	
<i>Nunzia Bounakhla, Christine Gonzalez-Demichel et Salah Idmache</i>	49
1.2.1 Concours et recrutements sans concours dans la fonction publique de l'État : la baisse se poursuit en 2005.....	50
T 1.2-1: Les concours et recrutements sans concours en 2004 et 2005.....	50
1.2.1.1 <i>Les postes offerts continuent à baisser dans la fonction publique de l'État en 2005</i>	51
Graphique 1.2-1 : Recrutements externes par concours et postes offerts aux concours et recrutements sans concours dans la fonction publique d'État.....	51
Graphique 1.2-2 : Baisse des recrutements externes (avec et sans concours) en 2005.....	52
Graphique 1.2-3 : Recul des concours internes et progression des examens professionnels en 2005.....	53
1.2.1.2 <i>La fonction publique de l'État est toujours attractive</i>	53
Graphique 1.2-4 : La sélectivité en 2005 pour différents modes de recrutement externe.....	54
Graphique 1.2-5 : La sélectivité en 2005 pour différents modes de recrutement interne.....	54
1.2.1.3 <i>Toutes les catégories concernées par la baisse des recrutements</i>	54
1.2.1.4 <i>Des candidats surdiplômés</i>	55
1.2.1.5 <i>Les femmes se présentent nombreuses et réussissent mieux</i>	55
Graphique 1.2-6 : La part des femmes dans les recrutements sur concours externe.....	55
1.2.1.6 <i>Les recrutements avec concours et sans concours sont en baisse dans la plupart des ministères</i> ,.....	56
1.2.1.7 <i>Recul également des recrutements déconcentrés sauf en région Centre et en Limousin</i>	57
1.2.1.8 <i>Obligation d'emploi en faveur des handicapés : 4 249 nouveaux bénéficiaires dans la fonction publique de l'État en 2004</i>	57
1.2.2 Les départs à la retraite seront importants dans les prochaines années dans un contexte où l'offre de travail des jeunes devrait être limitée.....	58
1.2.2.1 <i>Les fonctions publiques ont vieilli</i>	58
Graphique 1.2-7 : La pyramide des âges en 2005 des secteurs public et privé.....	58
Graphique 1.2-8 : L'évolution de la structure par âge des trois fonctions publiques.....	59
1.2.2.2 <i>... et devraient connaître de nombreux départs à la retraite selon les projections tendancielles du Cor</i>	60

T 1.2-2: Les départs à la retraite constatés (Service des pensions) et prévus (Cor) pour les titulaires des trois fonctions publiques d'ici 2015 (avant réforme des retraites 2003 et avec la prise en compte de la réforme)	60
Graphique 1.2-9 : Impact de la réforme des retraites sur l'évolution des départs à la retraite des fonctionnaires civils de la FPE (hors militaires et fonctionnaires PTT)	61
1.2.2.3 En 2005 et 2006, les départs à la retraite dans la fonction publique de l'État ont été moins nombreux que prévu	61
T 1.2-3: Départs à la retraite entre 2000 et 2006 des fonctionnaires civils des ministères et des établissements publics (EP)	62
T 1.2-4: Estimation de l'impact du dispositif « carrières longues » sur le nombre de départs à la retraite dans la FPE	62
Graphique 1.2-10 : Les parts des liquidants actifs et sédentaires	63
T 1.2-5: Indicateurs de l'allongement de la durée de cotisation parmi les fonctionnaires civils de la FPE	64
1.2.2.4 ...mais se situeraient néanmoins à un niveau élevé au cours des cinq prochaines années	64
Graphique 1.2-11 : Les départs en retraite constatés et prévus dans la FPE	65
1.2.2.5 Des tensions sur le marché du travail qui pourraient pénaliser le recrutement	65
Graphique 1.2-12 : L'évolution de la population active à l'horizon 2050	66
T 1.2-6: L'effectif de retraités en milliers entre 2005 et 2050	66
T 1.2-7: Les besoins de financement des régimes de retraite en % du PIB	67
T 1.2-8: La répartition par niveau de diplôme des recrutements de jeunes sortant du système éducatif	67
1.2.3 Annexe 1 : Les différentes modalités de recrutement (Bernard Amat)	69
T 1.2-9 : Évolution du nombre de postes offerts aux 3 ^{ème} concours et part en % du total des postes offerts aux concours hors concours internes, concours réservés et recrutement sans concours	70
T 1.2-10 : Les postes offerts au titre de la législation des emplois réservés et en faveur des travailleurs handicapés	71
T 1.2-11 : Nombre de postes offerts au PACTE depuis 2005	72
T 1.2-12 : Les postes offerts aux concours réservés en application de la loi sur la résorption de l'emploi précaire	72
T 1.2-13 : Les postes offerts sans concours en application de la loi de résorption de l'emploi précaire	73
1.2.4 Annexe 2 : Les concours dans la fonction publique territoriale <i>Danielle Comtet et Catherine Zaidman</i>	74
T 1.2-14 : Liste des centres organisateurs et des centres partenaires	75
1.2.4.1 Des concours sexués	75
Graphique 1.2-13 : La part des femmes parmi les présents et admis aux concours externes de gardien de police, de rédacteur et de technicien supérieur	76
1.2.4.2 Des taux de sélectivité différents selon les départements	77
Graphique 1.2-14 : Les taux de sélectivité aux concours externes de gardien de police et de rédacteur	77
Graphique 1.2-15 : Les taux de sélectivité, par spécialités, au concours externe de technicien supérieur	78
1.2.4.3 La surqualification des reçus aux concours	80
Graphique 1.2-16 : Les niveaux de diplôme des présents et admis aux concours externes de gardien de police, de rédacteur et de technicien supérieur	81
Graphique 1.2-17 : Les niveaux de diplôme, par spécialités, des présents et admis au concours externe de technicien supérieur	82
1.2.4.4 Un marché du travail très interrégional dans la fonction publique territoriale	83
Graphique 1.2-18 : Les listes d'aptitude des concours externes de gardien de police et de rédacteur	84
1.3 Les parcours professionnels dans les trois fonctions publiques <i>Salah Idmachiche et Marie Rey</i>	87
1.3.1 Un effort soutenu de formation continue dans la fonction publique, qui s'explique par les caractéristiques de ses agents	88
1.3.1.1 A situation égale, agents des trois fonctions publiques et salariés du privé ont les mêmes chances d'accéder à une formation	88
1.3.1.2 Les cadres sont davantage formés, aussi bien dans le public que dans le privé	88
Graphique 1.3-1 : Plus de formations pour les cadres et les professions intermédiaires	89
1.3.1.3 Moins de formation continue en début et en fin de carrière	89

Table des matières

Graphique 1.3-2 : Taux d'accès à la formation selon l'ancienneté sur le marché du travail	90
1.3.1.4 <i>Un accès à la formation continue facilité pour les salariés des petites structures de la fonction publique contrairement à ceux du privé</i>	90
1.3.1.5 <i>Les femmes ne sont pas défavorisées dans la fonction publique en matière de formation, contrairement au privé</i>	91
1.3.1.6 <i>Davantage d'accès à la formation en province dans le public, contrairement au privé</i>	91
T 1.3-1: Impact des caractéristiques des salariés sur l'accès à la formation	92
1.3.1.7 <i>Dans la fonction publique de l'État, les formations continues raccourcissent, mais l'effort de formation reste stable</i>	93
Graphique 1.3-3 : Raccourcissement de la durée moyenne de formation continue	94
Graphique 1.3-4 : Les agents de catégorie B se forment autant que ceux de catégorie A en 2005	95
Graphique 1.3-5 : Répartition des actions de perfectionnement en 2005	96
1.3.1.8 <i>Dans la fonction publique de l'État, les stagiaires continuent à se préparer nombreux aux concours alors que les postes offerts sont en baisse</i>	97
T 1.3-2: Recul des préparations aux concours en 2005	97
1.3.1.9 <i>Le concours interne permet aux agents sur-diplômés de progresser</i>	97
Graphique 1.3-6 : Part des sur-diplômés aux concours internes de catégorie B	98
1.3.1.10 <i>Dans la fonction publique de l'État, les dépenses de formation continue sont stables par rapport à la masse salariale</i>	98
T 1.3-3: Dépenses de formation rapportées à la masse salariale (en %)	99
T 1.3-4: Dépenses de formation (en milliards d'euros)	99
T 1.3-5: Évolution de la formation de 2001 à 2005 à l'Éducation nationale	99
1.3.1.11 <i>Dans la fonction publique territoriale, la formation par agent est stable, mais la formation initiale progresse</i>	100
Graphique 1.3-7 : Répartition des jours de formation par organisme	100
Graphique 1.3-8 : Des stagiaires moins nombreux suite à la baisse des recrutements par concours	101
Graphique 1.3-9 : Nombre de jours de formation initiale par agent et par catégorie	102
1.3.2 5 % des agents civils de l'État n'exercent pas leur activité dans leur administration d'origine	103
1.3.2.1 <i>Le détachement vient en tête des positions statutaires utilisées</i>	103
1.3.2.2 <i>Les positions statutaires sont utilisées très différemment en fonction du cycle de vie</i>	104
T 1.3-6: Effectifs et proportions des agents civils de l'État dans les différentes positions statutaires par sexe et par catégorie hiérarchique au 31 décembre 2004 (1)	104
Graphique 1.3-10 : Les agents de l'État selon l'âge et la position statutaire au 31 décembre 2004	105
1.3.3 Changer de groupe social : moins fréquent dans le public que dans le privé entre 1998 et 2003	106
T 1.3-7 : Proportions des salariés selon le secteur (public - privé) en 2003 et en 1998	106
T 1.3-8 : Proportions des salariés ayant changé de groupe socioprofessionnel entre 1998 et 2003 selon le sexe, l'âge et le secteur (en %)	108
1.3.3.1 <i>La mobilité socioprofessionnelle dépend largement du genre, avec un effet plus marqué dans le privé</i>	108
T 1.3-9 : L'impact des caractéristiques des salariés sur la mobilité socioprofessionnelle	109
1.3.3.2 <i>L'âge n'influence pas la mobilité socioprofessionnelle dans le public, contrairement au privé</i>	109
1.3.3.3 <i>Les salariés quittent plus souvent les catégories socioprofessionnelles les moins élevées</i>	110
Graphique 1.3-11 : La mobilité socioprofessionnelle selon le groupe socioprofessionnel de départ (en %)	111
1.3.3.4 <i>La région n'influence pas la mobilité socioprofessionnelle dans la fonction publique, contrairement au privé</i>	111
1.3.3.5 <i>La mobilité ascendante dans la fonction publique et dans le privé</i>	111
Graphique 1.3-12 : Mobilité ascendante comparée dans le public et le privé, selon la catégorie socioprofessionnelle de départ (en %)	112
Graphique 1.3-13 : Mobilité ascendante comparée dans le public et le privé, selon la catégorie socioprofessionnelle de départ et selon le sexe (en %)	112

T 1.3-10 : Proportions des individus mobiles ayant changé de groupe socioprofessionnel entre 1998 et 2003, selon le sexe, l'âge et le secteur (en %)	113
Graphique 1.3-14 : La mobilité socioprofessionnelle selon le groupe socioprofessionnel de départ (en %)	114
T 1.3-11 : La mobilité ascendante selon le secteur, le sexe et la catégorie socioprofessionnelle de départ (en %)	114
1.3.4 Annexe 1 : Des promotions de carrière significatives dans la fonction publique de l'État	
<i>Sabine Bessière, Julien Pouget, Marie Rey et Catherine Zaidman</i>	116
1.3.4.1 Diverses voies de promotion interne	116
T 1.3-12 : Effectifs titularisés par le plan de résorption de l'emploi précaire 2001-2004 dans la FPE	117
T 1.3-13 : Les concours et recrutements sans concours par catégories statutaires en 2004	118
T 1.3-14 : Principaux recrutements par examen professionnel en 2004	119
Graphique 1.3-15 : Évolution de la part des concours internes dans les recrutements externes et concours internes	120
T 1.3-15 : Les principaux concours internes de catégorie C en 2004	121
Graphique 1.3-16 : Les recrutés en interne par niveau d'études	122
Graphique 1.3-17 : Évolution de la sélectivité aux concours internes - Catégorie A et B (hors enseignants) et ensemble des catégories	122
1.3.4.2 ...qui permettent sur vingt ans d'assurer des perspectives de carrière dynamiques	123
Graphique 1.3-18 : Proportions d'agents de catégorie A parmi les agents entrés en catégorie B (hors instituteurs)	123
Graphique 1.3-19 : Proportions d'agents de catégorie A ou B parmi les agents entrés en catégorie C	123
Graphique 1.3-20 : Proportions de titulaires parmi les agents entrés non-titulaires	124
Graphique 1.3-21 : Taux de restants, selon l'année d'entrée (agents entrés comme non-titulaires)	124
T 1.3-16 : Les déterminants de la promotion au statut de cadre (catégorie A) pour les agents entrés en B, C, ou D, et toujours présents dans la FPE 15 ans après	125
Graphique 1.3-22 : Évolutions salariales médianes des agents entrés en 1983 et toujours en place, selon la catégorie d'entrée (en % et en euros constants par rapport au salaire de départ)	126
1.4 L'emploi public sous l'angle de la diversité	
<i>Sous la coordination de Catherine Zaidman</i>	129
1.4.1 Une fonction publique largement féminisée, sauf dans les emplois de direction	130
1.4.1.1 En vingt ans la féminisation a progressé	130
Graphique 1.4-1 : Évolution du taux réel et du taux structurel de féminisation entre 1982 et 2002	131
Graphique 1.4-2 : Évolution de la part des femmes dans les métiers les moins féminisés de l'État	132
T 1.4-1 : Proportion de femmes dans la fonction publique en 2004	133
T 1.4-2 : Les femmes dans la fonction publique hospitalière	134
T 1.4-3 : Proportion de femmes par filière dans la fonction publique territoriale	134
T 1.4-4 : Effectifs des ministères et pourcentage de femmes au 31 décembre 2004	135
T 1.4-5 : Proportion de femmes en 2004 dans les effectifs des trois fonctions publiques par catégorie	136
1.4.1.2 Les femmes restent toutefois sous-représentées dans l'encadrement supérieur	137
T 1.4-6 : Part des femmes dans les effectifs civils de la catégorie A de la fonction publique de l'État au 31-12-2004	137
T 1.4-7 : L'accès des femmes aux emplois supérieurs des fonctions publiques en 2004	138
T 1.4-8 : Les pourcentages d'hommes et de femmes à temps partiel dans la fonction publique de l'État et la fonction publique territoriale, au 31 décembre 2004	139
T 1.4-9 : Temps de travail dans la fonction publique civile d'État par sexe et statut, au 31 décembre 2004	139
Graphique 1.4-3 : Taux de titulaires à temps partiel, par âge et par sexe	140
T 1.4-10 : Proportion de titulaires à temps partiel et nombre d'enfants à charge dans la fonction publique d'État par sexe, au 31 décembre 2004	141
T 1.4-11 : Proportion de femmes titulaires de la fonction publique d'État à temps partiel par catégorie hiérarchique, au 31 décembre 2004	141
T 1.4-12 : Proportion de femmes à temps partiel par statut dans la fonction publique territoriale, au 31 décembre 2004	142
1.4.2 Une fonction publique qui, comme le secteur privé, a tendance à recruter ses propres enfants	143

Table des matières

T 1.4-13: Probabilité d'être salarié de la fonction publique, selon le statut des parents	143
T 1.4-14: Les catégories socioprofessionnelles des pères des actifs occupés en 2002 (poids relatif en %).....	144
1.4.3 Les enfants d'immigrés accèdent moins à la fonction publique.....	146
T 1.4-15: Proportions de français nés en France ayant un ou deux parents immigrés en 2003.....	146
T 1.4-16: Impact des différentes caractéristiques des actifs sur leur probabilité d'avoir un emploi.....	147
T 1.4-17: Impact des différentes caractéristiques des salariés sur leur probabilité de travailler dans la fonction publique	148
1.4.4 Des entrants par concours surqualifiés dans la fonction publique, mais d'autres voies d'accès sont possibles	150
Graphique 1.4-4 : Évolution des niveaux de diplôme des salariés âgés 18 à 35 ans chez les employés et ouvriers des secteurs privé et public (catégorie C).....	151
T 1.4-18: Pourcentage de salariés âgés de 18 à 35 ans selon leur diplôme chez les employés et ouvriers des secteurs privé et public (catégorie C)	152
1.4.4.1 Les lauréats aux concours sont surqualifiés.....	152
Graphique 1.4-5 : Les niveaux de diplôme aux concours externes en 2004	152
1.4.4.2 D'autres modalités de recrutement existent permettant de diversifier l'accès à la fonction publique	153
T 1.4-19: Les concours et autres recrutements sans concours.....	154
Graphique 1.4-6 : Répartition des bénéficiaires dans les trois fonctions publiques.....	157
T 1.4-20: Les taux d'emploi par taille de communes et collectivités en 2003.....	157
T 1.4-21: Les taux d'emploi par taille de collectivité en 2003.....	157
T 1.4-22: Les cadres d'emplois ouverts aux recrutements sans concours.....	159
T 1.4-23: Les statuts des personnels des cadres d'emplois ouverts au recrutement sans concours	159
T 1.4-24: Les recrutements sans concours en catégorie C de 2002 à 2004	160
Graphique 1.4-7 : Le nombre de PACTE (stocks fin de mois).....	161
1.4.4.3 Parallèlement plusieurs dispositifs contribuent à l'insertion sur le marché du travail	162
T 1.4-25: Les politiques d'emploi.....	164
Graphique 1.4-8 : Les emplois aidés de 1999 à 2005.....	165
Graphique 1.4-9 : Poids des différents employeurs dans les emplois aidés (cumul 1999-2005)	165
Graphique 1.4-10 : Les profils des personnes en emplois aidés	166
T 1.4-26: Évolution des effectifs physiques des ADS entre 2002 et 2006.....	169
1.4.5 Annexe 1 : Le dispositif « Défense 2ème chance » (Elizabeth Husson)	173
1.4.5.1 Le recrutement des jeunes visés par le dispositif « Défense 2ème chance »	173
1.4.5.2 L'ÉPIDe et les centres « Défense 2ème chance »	174
1.4.5.3 Le programme pédagogique.....	175
1.4.5.4 Le statut des volontaires.....	176
1.4.5.5 Les encadrants et les intervenants.....	176
1.4.5.6 Les partenaires.....	176
1.4.6 Annexe 2 : Le PACTE (Véronique Poinssot)	178
1.4.6.1 Le PACTE : une réponse innovante aux difficultés constatées.....	178
1.4.6.2 Zoom sur des recrutements opérés dans le cadre du PACTE	179
2 Fiches thématiques.....	181
2.1 Emploi public.....	183
2.1.1 Effectifs des trois fonctions publiques.....	185
T 2.1-1 : Fonction publique, service public et emploi total au 31-12-2005.....	186
Graphique 2.1-1 : Fonction publique, service public et emploi total au 31-12-2005.....	187
T 2.1-2 : La fonction publique dans l'économie nationale - classement des employeurs.....	188
T 2.1-3 : Ventilation des effectifs salariés au 31/12/2005 - Métropole et DOM - Salariés à titre principal.....	189
T 2.1-4 : Évolution des effectifs salariés entre le 31 décembre 2004 et le 31 décembre 2005.....	190

T 2.1-5 : Effectifs de la fonction publique de l'État, territoriale et hospitalière au 31-12-2005	191
T 2.1-6 : Effectifs de la fonction publique de l'État, territoriale et hospitalière par statut au 31-12-2005	192
T 2.1-7 : Effectifs en équivalents temps plein de la fonction publique de l'État, territoriale et hospitalière par statut au 31-12-2005.....	193
Graphique 2.1-2 : Répartition des effectifs entre les trois fonctions publiques.....	194
Graphique 2.1-3 : Répartition par catégorie hiérarchique dans chacune des trois fonctions publiques	194
T 2.1-8 : Répartition par statut et catégorie hiérarchique (1) des effectifs des trois fonctions publiques au 31-12-2005.....	195
T 2.1-9 : Pourcentage de femmes par statut et catégorie hiérarchique (1) dans la fonction publique de l'État, territoriale et hospitalière au 31-12-2005.....	196
Graphique 2.1-4 : Part de femmes titulaires ou non-titulaires dans les trois fonctions publiques	197
Graphique 2.1-5 : Pyramides des âges de la fonction publique et du secteur privé.....	198
T 2.1-10 : Bénéficiaires d'emplois aidés au 31-12-2005 et au 31-12-2006.....	199
2.1.2 Fonction publique de l'État	201
T 2.1-11 : Effectifs de la fonction publique de l'État au 31-12-2005.....	202
T 2.1-12 : Répartition des effectifs des ministères entre les services déconcentrés et les administrations centrales, au 31 décembre 2005.....	202
T 2.1-13 : Répartition par statut et catégorie hiérarchique (1) des effectifs de la fonction publique de l'État au 31-12-2005.....	203
T 2.1-14 : Répartition par statut et catégorie hiérarchique (1) des effectifs en équivalents temps plein de la fonction publique de l'État au 31-12-2005.....	204
T 2.1-15 : Pourcentage de femmes par statut et catégorie hiérarchique (1) dans la fonction publique de l'État au 31-12-2005.....	205
T 2.1-16 : Répartition des effectifs de la fonction publique de l'État entre ministères et établissements publics à caractère administratif au 31-12-2005.....	206
T 2.1-17 : Effectifs des établissements publics à caractère administratif au 31-12-2005 par catégorie (1).....	207
T 2.1-18 : Établissements publics nationaux à caractère administratif au 31-12-2005 (1 ^{ère} partie)	208
T 2.1-18 : Établissements publics nationaux à caractère administratif au 31-12-2005 (2 ^{ème} partie).....	209
T 2.1-18 : Établissements publics nationaux à caractère administratif au 31-12-2005 (3 ^{ème} partie).....	210
T 2.1-18 : Établissements publics nationaux à caractère administratif au 31-12-2005 (4 ^{ème} partie).....	211
2.1.3 Fonction publique territoriale	213
T 2.1-19 : Effectifs de la fonction publique territoriale au 31-12-2005	214
T 2.1-20 : Effectifs en équivalents temps plein de la fonction publique territoriale au 31-12-2005.....	214
T 2.1-21 : Effectifs de la fonction publique territoriale par type de collectivité au 31-12-2005.....	215
T 2.1-22 : Effectifs en équivalents temps plein de la fonction publique territoriale par type de collectivité au 31-12-2005.....	216
T 2.1-23 : Répartition des effectifs de la fonction publique territoriale par filière d'emploi au 31-12-2005.....	217
2.1.4 Fonction publique hospitalière.....	219
T 2.1-24 : Effectifs physiques de la fonction publique hospitalière au 31-12-2005	220
T 2.1-25 : Effectifs de la fonction publique hospitalière en équivalents temps plein au 31-12-2005.....	220
T 2.1-26 : Répartition des personnels non médicaux de la fonction publique hospitalière par filière d'emploi au 31-12-2005.....	221
2.1.5 Les trois fonctions publiques par région	223
T 2.1-27 : Effectifs des trois fonctions publiques par région et par département au 31-12-2005 (1 ^{ère} partie).....	224
T 2.1-27 : Effectifs des trois fonctions publiques par région et par département au 31-12-2005 (2 ^{ème} partie).....	225
T 2.1-27 : Effectifs des trois fonctions publiques par région et par département au 31-12-2005 (3 ^{ème} partie).....	226
T 2.1-28 : Effectifs en équivalents temps plein des trois fonctions publiques par région et par département au 31-12-2005 (1 ^{ère} partie).....	227

Table des matières

T 2.1-28 : Effectifs en équivalents temps plein des trois fonctions publiques par région et par département au 31-12-2005 (2 ^{ème} partie).....	228
T 2.1-28 : Effectifs en équivalents temps plein des trois fonctions publiques par région et par département au 31-12-2005 (3 ^{ème} partie)	229
T 2.1-29 : Taux d'administration par région et par département (à partir des effectifs en équivalents temps plein) en 2005 (1 ^{ère} partie)	230
T 2.1-29 : Taux d'administration par région et par département (à partir des effectifs en équivalents temps plein) en 2005 (2 ^{ème} partie).....	231
T 2.1-29 : Taux d'administration par région et par département (à partir des effectifs en équivalents temps plein) en 2005 (3 ^{ème} partie).....	232
Figure 2.1-1 : Taux d'administration des trois fonctions publiques.....	233
Figure 2.1-2 : Taux d'administration de la fonction publique de l'État	233
Figure 2.1-3 : Taux d'administration de la fonction publique territoriale	233
Figure 2.1-4 : Taux d'administration de la fonction publique hospitalière.....	233
2.1.6 Séries longues sur les trois fonctions publiques.....	235
T 2.1-30 : Effectifs de la fonction publique de l'État, territoriale et hospitalière entre le 31-12-1984 et le 31-12-2005	236
T 2.1-31 : Effectifs en équivalent temps plein de la fonction publique de l'État, territoriale et hospitalière entre le 31-12-1984 et le 31-12-2005.....	237
Graphique 2.1-6 : Évolution des effectifs des trois fonctions publiques entre le 31-12-1984 et le 31-12-2005	238
Graphique 2.1-7 : Évolution des effectifs en équivalent temps plein des trois fonctions publiques, entre le 31-12-1984 et le 31-12-2005	238
T 2.1-32 : Effectifs des trois fonctions publiques par statut entre le 31-12-1994 et le 31-12-2005	239
T 2.1-33 : Évolution des effectifs des ministères et de leurs Epa rattachés entre 1994 et 2005.....	240
T 2.1-34 : Évolution des effectifs territoriaux par statut des agents et type de collectivité entre 1984 et 1994.....	241
T 2.1-35 : Évolution des effectifs territoriaux par statut des agents et type de collectivité entre 1994 et 2005.....	242
2.1.7 Principales caractéristiques des effectifs des ministères.....	243
T 2.1-36 : Effectifs des ministères par statut et pourcentage de femmes et d'enseignants, au 31-12-2005	245
Graphique 2.1-8 : Évolution des effectifs physiques des principaux ministères civils - Base 100 au 31-12-1990	245
Graphique 2.1-9 : Effectifs des ministères selon la catégorie (1) au 31-12-2005	246
T 2.1-37 : Répartition des effectifs des ministères entre les administrations centrales et les services déconcentrés au 31 décembre 2005	247
T 2.1-38 : Effectifs des ministères par statut et pourcentage de femmes au 31-12-2005	248
T 2.1-39 : Effectifs en équivalents temps plein des ministères par statut et pourcentage de femmes au 31-12-2005	249
T 2.1-40 : Les effectifs des ministères, payés, en fonction et gérés, au 31 décembre 2005 (1 ^{ère} partie).....	250
T 2.1-40 : Les effectifs des ministères, payés, en fonction et gérés, au 31 décembre 2005 (2 ^{ème} partie)	251
T 2.1-41 : Titulaires civils des ministères par catégorie hiérarchique (1) au 31-12-2005	252
Graphique 2.1-10 : Titulaires par catégorie hiérarchique (1), au 31-12-2005.....	252
Graphique 2.1-11 : Les ministères à fort taux de féminisation au 31-12-2005.....	253
Graphique 2.1-12 : Les ministères à faible taux de féminisation au 31-12-2005	253
T 2.1-42 : Titulaires civils des ministères en équivalents temps plein par catégorie hiérarchique (1) au 31-12-2005	254
Graphique 2.1-13 : Répartition des titulaires civils par ministère au 31-12-2005	255
T 2.1-43 : Répartition des agents de l'État selon la catégorie socioprofessionnelle et le sexe au 31-12-2005	256
Graphique 2.1-14 : Les catégories socioprofessionnelles les moins féminisées au 31-12-2005.....	257
Graphique 2.1-15 : Les catégories socioprofessionnelles les plus féminisées au 31-12-2005	257
Graphique 2.1-16 : Part des femmes selon la catégorie (1) au 31-12-2005	257
T 2.1-44 : Enseignants au 31-12-2005	258
T 2.1-45 : Agents des ministères par région, département et ministère au 31-12-2005 (1 ^{ère} partie).....	259
T 2.1-45 : Agents des ministères par région, département et ministère au 31-12-2005 (2 ^{ème} partie)	260

T 2.1-45 : Agents des ministères par région, département et ministère au 31-12-2005 (3 ^{ème} partie).....	261
2.1.8 Non-titulaires dans la Fonction publique de l'État.....	263
T 2.1-46 : Non titulaires des ministères par catégorie hiérarchique (1) au 31-12-2005.....	264
Graphique 2.1-17 : Non-titulaires par catégorie hiérarchique, au 31-12-2005.....	264
T 2.1-47 : Non titulaires des ministères en équivalents temps plein par catégorie hiérarchique (1) au 31-12-2005.....	265
T 2.1-48 : Typologie des non-titulaires des ministères au 31-12-2005.....	266
Graphique 2.1-18 : Typologie des non-titulaires au 31-12-2005.....	266
T 2.1-49 : Typologie des non-titulaires des ministères en équivalents temps plein au 31-12-2005.....	267
2.1.9 Positions statutaires.....	269
T 2.1-50 : Évolution des proportions d'agents civils de l'État dans les différentes positions statutaires par rapport au total des agents de l'État depuis 1996.....	270
T 2.1-51 : Évolution des proportions d'agents civils de l'État dans chaque position par rapport au total des agents des différentes positions.....	270
T 2.1-52 : Évolution des proportions d'agents civils de l'État dans chaque position selon la catégorie hiérarchique.....	271
T 2.1-53 : Évolution des proportions d'agents civils de l'État dans chaque position par sexe.....	271
2.1.10 Insertion professionnelle des handicapés.....	273
Graphique 2.1-19 : Taux d'emploi dans les trois fonctions publiques.....	275
T 2.1-54 : Bénéficiaires de l'obligation d'emploi par catégorie de bénéficiaires dans les trois fonctions publiques.....	275
T 2.1-55 : Bénéficiaires de l'obligation d'emploi en faveur des travailleurs handicapés (hors Éducation nationale) au 31-12-2004.....	276
T 2.1-56 : Bénéficiaires par statut et catégorie hiérarchique de l'obligation d'emploi en faveur des travailleurs handicapés (hors Éducation nationale) au 31-12-2004.....	277
Graphique 2.1-20 : Répartition des bénéficiaires par catégorie en 2004 - Hors La Poste.....	278
2.1.11 Âge des agents de l'État.....	279
T 2.1-57 : Effectifs des ministères par âge et par sexe, au 31-12-2005.....	280
T 2.1-58 : Effectifs des ministères par statut et par sexe, au 31 décembre 2005.....	280
T 2.1-59 : Âge moyen des agents des ministères au 31-12-2005 selon le ministère et le sexe.....	281
Graphique 2.1-21 : Les ministères dont les agents sont les plus jeunes au 31-12-2005.....	281
T 2.1-60 : Titulaires civils des ministères selon l'âge et le sexe au 31-12-2005.....	282
Graphique 2.1-22 : Pyramide des âges des titulaires civils de l'État Âge révolu au 31-12-2005.....	283
Graphique 2.1-23 : Pyramide des âges des titulaires civils des catégories actives (1) des ministères - Âge révolu au 31-12-2005.....	284
Graphique 2.1-24 : Pyramide des âges des titulaires civils des catégories sédentaires (1) des ministères - Âge révolu au 31-12-2005.....	284
Graphique 2.1-25 : Pyramide des âges des titulaires civils de l'État de catégorie A (1) Âge révolu au 31-12-2005.....	285
Graphique 2.1-26 : Pyramide des âges des titulaires civils de l'État de catégorie A (1) hors enseignants - Âge révolu au 31-12-2005.....	285
Graphique 2.1-27 : Pyramide des âges des titulaires civils de l'État de catégorie B (1) Âge révolu au 31-12-2005.....	286
Graphique 2.1-28 : Pyramide des âges des titulaires civils de l'État de catégorie C (1) Âge révolu au 31-12-2005.....	286
Graphique 2.1-29 : Les titulaires civils de l'État par catégorie hiérarchique et par âge au 31-12-2005 : enseignants / non enseignants.....	287
Graphique 2.1-30 : Les titulaires civils de l'État par catégorie hiérarchique et par âge au 31-12-2005 : catégories actives / catégories sédentaires.....	288
T 2.1-61 : Répartition par âge et par région des agents des ministères au 31-12-2005.....	289
Figure 2.1-5 : Âge moyen des titulaires civils des ministères au 31-12-2005.....	290
2.1.12 Autres organismes exerçant des missions de service public.....	291
T 2.1-62 : Effectifs des organismes exerçant des missions de service public et qui sont hors du champ de la fonction publique, au 31 décembre 2005.....	292

Table des matières

T 2.1-63 : Établissements publics nationaux à caractère industriel ou commercial au 31-12-2005 (liste non exhaustive).....	293
2.1.13 Séries longues sur les effectifs des ministères.....	295
T 2.1-64 : Effectifs par ministère de 1984 à 1994 au 31 décembre.....	296
T 2.1-65 : Effectifs par ministère de 1994 à 2005 au 31 décembre.....	297
Graphique 2.1-31 : Évolution des effectifs des principaux ministères civils. Base 100 au 31-12-1984.....	297
T 2.1-66 : Titulaires civils des ministères par catégorie hiérarchique (1) de 1984 à 2005 au 31 décembre.....	298
Graphique 2.1-32 : Évolution des effectifs des titulaires civils par catégorie hiérarchique. Base 100 au 31-12-1984.....	298
T 2.1-67 : Agents des ministères par statut de 1984 à 2005 au 31 décembre.....	299
T 2.1-68 : Taux de féminisation des titulaires civils dans les ministères par catégorie hiérarchique de 1984 à 2005 au 31 décembre.....	300
T 2.1-69 : Taux de féminisation des agents des ministères par statut de 1984 à 2005.....	300
Graphique 2.1-33 : Pyramides des âges de tous les ministères civils, des enseignants, des non enseignants, en 1984, 1994 et 2005.....	301
Graphique 2.1-34 : Pyramides des âges des principaux ministères civils en 1982, 1992 et 2005.....	302
2.1.14 Emplois en loi de finances.....	303
T 2.1-70 : Répartition indicative par mission de l'autorisation d'emplois en 2007.....	304
T 2.1-71 : Répartition indicative par mission des plafonds ministériels d'autorisation d'emplois en 2007.....	305
T 2.1-72 : Évolution 2006-2007 des plafonds ministériels d'autorisation d'emplois.....	306
T 2.1-73 : Plafond et consommation des ETPT en 2006.....	307
T 2.1-74 : Passage des emplois budgétaires 2004 au plafond d'emplois 2007, hors budgets annexes.....	308
T 2.1-75 : Emplois budgétaires (hors appelés) par statut depuis 1991.....	308
T 2.1-76 : Emplois budgétaires (hors appelés) par section budgétaire depuis 2001.....	309
2.2 Voies de recrutement.....	311
2.2.1 Concours et recrutements sans concours des agents titulaires dans la fonction publique de l'État.....	313
T 2.2-1 : Ensemble des recrutements (1) des agents titulaires : évolution globale de l'ensemble des recrutements depuis 1993.....	314
T 2.2-2 : Concours et autres recrutements sans concours des agents titulaires en 2005.....	314
T 2.2-3 : Profil des candidats : nombre des candidats effectivement recrutés par catégorie et par sexe en 2005.....	315
Graphique 2.2-1 : Part des recrutés par type de recrutement, concours et sans concours.....	315
T 2.2-4 : Origine statutaire : origine des candidats effectivement recrutés en 2005.....	316
2.2.1.1 Les recrutements par concours.....	317
T 2.2-5 : Les différents types de concours. Nombre de postes offerts et nombre de postes reversés des emplois réservés en 2005.....	317
Graphique 2.2-2 : Taux de sélectivité de l'ensemble des concours, des concours externes et internes en 2005.....	318
Graphique 2.2-3 : Taux de sélectivité des concours uniques et des examens professionnels en 2005.....	318
T 2.2-6 : Concours externes : évolution du nombre de candidats admis sur liste principale et effectivement recrutés.....	319
T 2.2-7 : Concours uniques : évolution du nombre de candidats admis sur liste principale et effectivement recrutés.....	319
T 2.2-8 : Concours internes : évolution du nombre de candidats admis sur liste principale et effectivement recrutés.....	320
T 2.2-9 : Examens professionnels : évolution du nombre de candidats admis sur liste principale et effectivement recrutés.....	321
T 2.2-10 : Concours externes en 2005 : nombre de candidats effectivement recrutés par catégorie et sexe.....	322
T 2.2-11 : Concours uniques en 2005 : nombre de candidats effectivement recrutés par catégorie et sexe.....	322
T 2.2-12 : 3 ^{ème} concours en 2005 : nombre de candidats effectivement recrutés par catégorie et sexe.....	322
T 2.2-13 : Concours internes en 2005 : nombre de candidats effectivement recrutés par catégorie et sexe.....	323
T 2.2-14 : Examens professionnels en 2005 : nombre de candidats effectivement recrutés par catégorie et sexe.....	323
Graphique 2.2-4 : Sélectivité par type de concours et par catégorie hiérarchique.....	324

T 2.2-15 : Origine statutaire des candidats effectivement recrutés aux concours externes en 2005	325
T 2.2-16 : Origine statutaire des candidats effectivement recrutés aux concours internes en 2005	325
2.2.1.2 Les recrutements sans concours	326
T 2.2-17 : Les différents types de recrutements sans concours et par catégorie. Nombre de postes offerts et nombre de postes reversés des emplois réservés en 2005	326
T 2.2-18 : Profil des candidats recrutés sans concours. Nombre de candidats effectivement recrutés par catégorie et par sexe en 2005	327
2.2.1.3 Insertion des travailleurs handicapés	328
T 2.2-19 : Flux de nouveaux bénéficiaires en 2003 et 2004 par ministère	328
T 2.2-20 : Nouveaux bénéficiaires par statut en 2004 de l'obligation d'emploi en faveur des travailleurs handicapés	329
Graphique 2.2-5 : Évolution des nouveaux bénéficiaires depuis 2000 (année de référence)	330
2.2.1.4 Niveau de diplôme des candidats en 2005	331
T 2.2-21 : Ensemble des recrutements (1) en 2005. Niveau de diplôme des candidats effectivement recrutés par type de recrutement et par catégorie	331
T 2.2-22 : Ensemble des recrutements (1) en 2005 hors éducation nationale. Niveau de diplôme des candidats effectivement recrutés par type de recrutement et par catégorie	332
2.2.2 Recrutements (concours et sans concours) des agents titulaires dans la fonction publique de l'État par ministère	333
T 2.2-23 : Répartition des recrutements (1) par ministère et par type d'accès. Nombre des candidats effectivement recrutés en 2005	334
T 2.2-24 : Répartition par administration des recrutements (1) interministériels en 2005. Nombre de candidats effectivement recrutés par type d'accès	334
T 2.2-25 : Concours externes 2005 dont le nombre de candidats admis sur liste principale est supérieur à 200	335
T 2.2-26 : Ensemble des concours 2005 dont le nombre de candidats admis sur liste principale est supérieur à 200	336
2.2.3 Recrutements déconcentrés (concours et sans concours) des agents titulaires dans la fonction publique de l'État	337
T 2.2-27 : Ensemble des recrutements déconcentrés en 2005	338
T 2.2-28 : Les recrutements externes des concours déconcentrés en 2005 par ministère	338
T 2.2-29 : Les recrutements internes des concours déconcentrés en 2005 par ministère	339
T 2.2-30 : Les recrutements déconcentrés par catégorie et par type de concours en 2005	339
T 2.2-31 : Ensemble des concours déconcentrés par grade en 2005	340
T 2.2-32 : Sélectivité de l'ensemble des concours déconcentrés en 2005 par région	341
Figure 2.2-1 : Sélectivité de l'ensemble des recrutements déconcentrés par région	341
T 2.2-33 : Sélectivité des recrutés en catégorie B et C aux concours externes hors Éducation nationale en 2005 par région	342
Figure 2.2-2 : Sélectivité des concours externes hors Éducation nationale en catégorie B et C	342
T 2.2-34 : Sélectivité des concours déconcentrés externes en 2005 à l'Éducation nationale par région et académie	343
Figure 2.2-3 : Sélectivité des concours externes de professeurs des écoles	344
Figure 2.2-4 : Sélectivité des concours externes à l'Éducation nationale en catégorie B et C	344
2.2.4 Recrutement niveau attaché	345
T 2.2-35 : Évolution du nombre d'inscrits, de présents, d'admis et taux de sélectivité aux concours des Instituts régionaux d'administration (Ira)	346
T 2.2-36 : Évolution du nombre d'inscrits, de présents, d'admis aux concours d'attachés territoriaux	347
T 2.2-37 : Concours d'attaché d'administration hospitalière	347
Graphique 2.2-6 : Évolution de la sélectivité (présents/admis) aux concours des Ira	348
Graphique 2.2-7 : Évolution de la sélectivité (présents/admis) aux concours des attachés territoriaux	348
Graphique 2.2-8 : Évolution du pourcentage de femmes admises aux concours des instituts régionaux d'administration	349
T 2.2-38 : Concours des instituts régionaux d'administration : part des femmes dans les candidats admis	349

Table des matières

T 2.2-39 : Concours externes des instituts régionaux d'administration : taux de réussite selon le type de diplôme des candidats admis au titre de la session 2006.....	350
Graphique 2.2-9 : Concours externes des instituts régionaux d'administration : niveau de formation des candidats admis.....	351
T 2.2-40 : Concours internes des instituts régionaux d'administration : répartition des candidats admis selon le niveau de formation	352
T 2.2-41 : Troisième concours d'accès aux instituts régionaux d'administration : niveau de diplôme des candidats admis.....	352
2.2.5 Recrutement niveau administrateur.....	353
T 2.2-42 : Évolution du nombre de présents, d'admis et sélectivité du concours d'entrée à l'Ena depuis 1998	354
T 2.2-43 : Administrateur territorial : évolution du nombre de présents, d'admis et taux de sélectivité au concours d'entrée à l'Inet depuis 1998.....	355
T 2.2-44 : Directeur d'hôpital : évolution du nombre de présents, d'admis et taux de sélectivité du concours de directeur d'hôpital depuis 1998.....	356
T 2.2-45 : Direction d'établissement sanitaire et social : évolution du nombre de présents, d'admis et taux de sélectivité au concours de directeur d'établissement sanitaire et social depuis 1998	357
T 2.2-46 : Direction de l'hospitalisation et de l'organisation des soins : évolution du nombre de présents, d'admis et taux de sélectivité au concours de directeur depuis 2001	358
T 2.2-47 : Les candidats admis aux concours d'entrée à l'École nationale d'administration : part des femmes, âge moyen	359
T 2.2-48 : Origine socioprofessionnelle des élèves de l'École nationale d'administration - Promotion Simone Weil 2004/2006	359
T 2.2-49 : Origine géographique des élèves reçus aux concours d'entrée à l'École nationale d'administration en 2006.....	360
T 2.2-50 : Diplômes des élèves reçus au concours d'entrée de l'Ena 2006.....	360
2.3 Égalité professionnelle.....	361
2.3.1 Encadrement supérieur des trois fonctions publiques.....	363
T 2.3-1 : Les femmes dans les emplois de direction des trois fonctions publiques au 31-12-2005	364
2.3.2 Encadrement supérieur de la fonction publique de l'État	365
T 2.3-2 : Les femmes dans les emplois de direction de services administratifs, d'inspections générales et de juridictions de l'État en 2003, 2004 et 2005	366
Graphique 2.3-1 : Les femmes dans les principaux emplois de direction au 31-12-2005	366
T 2.3-3 : Les femmes dans les potentiels, les viviers, les nominations	367
T 2.3-4 : Les femmes dans les emplois de direction par ministère au 31-12-2005 (1).....	368
Graphique 2.3-2 : Les femmes dans les emplois de direction par ministère au 31-12-2005 (1).....	368
T 2.3-5 : Les femmes dans les emplois de direction d'administration centrale selon les ministères au 31-12-2005.....	369
T 2.3-6 : Les femmes dans les emplois de chefs de services déconcentrés selon les ministères en 2005.....	369
T 2.3-7 : Les femmes dans les juridictions nationales et les inspections générales au 31-12-2005.....	370
2.3.3 Parité dans les jurys de concours.....	371
T 2.3-8 : La place des femmes dans les jurys (1) par niveau de concours de 2000 à 2005.....	372
T 2.3-9 : La place des femmes dans les jurys (1) par ministère de 2000 à 2005	372
T 2.3-10 : Proportion de femmes dans les jurys des principaux concours de 2000 à 2005 (1).....	373
Graphique 2.3-3 : Proportion de femmes parmi les jurés par catégorie de 2000 à 2005.....	374
2.3.4 Parité dans les organismes consultatifs	375
T 2.3-11 : Représentation des femmes au Conseil supérieur de la fonction publique de l'État en 2007	376
T 2.3-12 : Représentation des femmes dans les CAP portant sur la période du 1er janvier 2004 au 31 décembre 2006	376
Graphique 2.3-4 : Représentation des femmes nommées par l'administration dans les CAP pour la période triennale du 1er janvier 2004 au 31 décembre 2006 et pourcentage de femmes de catégorie A par ministère	377

Graphique 2.3-5 : Représentation des femmes élues du personnel dans les CAP de la période triennale du 1er janvier 2004 au 31 décembre 2006 et pourcentage de femmes dans les ministères.....	377
Graphique 2.3-6 : Pourcentage de femmes représentant l'administration et le personnel dans les CAP portant sur la période du 1er janvier 2004 au 31 décembre 2006	378
2.4 Retraites	379
2.4.1 Départs en retraite	381
T 2.4-1 : Nombre annuel de mises à la retraite (ayants droit) (1).....	382
Graphique 2.4-1 : Flux annuels de mises à la retraite.....	382
T 2.4-2 : Pensions civiles de retraite : ventilation par âge, par sexe et par catégorie de services des fonctionnaires admis à la retraite en 2006 (1) (en distinguant les pensions d'ancienneté et les pensions attribuées pour invalidité).....	383
Graphique 2.4-2 : Catégories actives : comparaison de la ventilation par âge des fonctionnaires civils admis à la retraite en 2005 et 2006 (1).....	384
Graphique 2.4-3 : Catégories sédentaires : comparaison de la ventilation par âge des fonctionnaires civils admis à la retraite en 2005 et 2006 (1).....	385
T 2.4-3 : Pensions militaires de retraite attribuées en 2006 : ventilation par âge et par grade (1).....	386
T 2.4-4 : Pensions civiles de retraite - Ventilation des pensions attribuées aux fonctionnaires admis à la retraite en 2006 (1) par administration, par catégorie statutaire et par sexe	387
T 2.4-5 : Régime Ircantec, effectifs admis à la retraite depuis 2000 (1).....	388
T 2.4-6 : Régime CNRACL, effectifs admis à la retraite depuis 1995.....	388
T 2.4-7 : Pensions versées par la CNRACL : ventilation par âge et par sexe des fonctionnaires admis à la retraite en 2006 (en distinguant les pensions d'ancienneté et les pensions attribuées pour invalidité).....	389
2.4.2 Effectifs des retraités	391
T 2.4-8 : Effectifs retraités civils et militaires au 31-12-2006 (1)	392
T 2.4-9 : Nombre de pensions en paiement (1)	393
Graphique 2.4-4 : Évolution du nombre de pensions (base 100 en 1995).....	393
T 2.4-10 : Pensions civiles de retraite - Répartition par administration au 31-12-2006 (1).....	394
T 2.4-11 : Pensions civiles de retraite - Ventilation par tranche d'âge des fonctionnaires retraités et de leurs ayants cause au 31-12-2006 (1).....	395
Graphique 2.4-5 : Ayants droits titulaires de pensions civiles de retraite en paiement au 31-12-2006 : ventilation par tranche d'âge et par sexe.....	395
T 2.4-12 : Pensions civiles de retraite attribuées en 2006 : durées moyennes de services et bonifications (1)	396
T 2.4-13 : Pensions militaires de retraite attribuées en 2006 : durées moyennes de services et bonifications (1).....	396
T 2.4-14 : Évolution des effectifs gérés par l'Ircantec (1).....	397
T 2.4-15 : Évolution des effectifs gérés par la CNRACL.....	398
Graphique 2.4-6 : Évolution des effectifs gérés par l'Ircantec et la CNRACL.....	398
Graphique 2.4-7 : Le congé de fin d'activité depuis 1999, évolution du nombre de bénéficiaires (en fin d'année).....	399
2.4.3 Montant des pensions	401
T 2.4-16 : Montant des pensions de retraite en paiement en 2005 et 2006 dans la fonction publique de l'État (1).....	402
T 2.4-17 : Évolution du montant des pensions civiles (droits directs) brutes mensuelles moyennes en euros courants dans la fonction publique de l'État	402
T 2.4-18 : Évolution de l'indice et du taux de liquidation moyens des pensionnés.....	403
T 2.4-19 : Montant moyen mensuel des pensions civiles de droit direct selon la catégorie hiérarchique et le sexe en 2006 (1).....	404
T 2.4-20 : Montant moyen mensuel des pensions militaires de droit direct selon le grade et le sexe en 2006 (1)	404
T 2.4-21 : Montant moyen mensuel des pensions civiles (1) de droit direct versées par la CNRACL selon la catégorie hiérarchique et le sexe en 2006.....	405
2.5 Dépenses de personnel et rémunérations.....	407
2.5.1 Dépenses induites	409

Table des matières

T 2.5-1: Les dépenses induites de 2000 à 2006 (en exécution) en milliards d'euros	410
Graphique 2.5-1: Part des dépenses de la fonction publique dans le budget de l'État en 2006	411
T 2.5-2: Part des dépenses de la fonction publique dans le budget de l'État de 2000 à 2006 en milliards d'euros	411
Graphique 2.5-2: Évolution des dépenses induites par la fonction publique en pourcentage du PIB	412
T 2.5-3: Principales composantes des dépenses induites par la fonction publique de l'État pour 2006	413
T 2.5-4: Décomposition des rémunérations d'activité en 2006	414
T 2.5-5: Répartition des rémunérations d'activité (1) par ministère en 2006	414
T 2.5-6: Répartition par nature des primes et indemnités en 2006	415
2.5.2 Dépenses des trois fonctions publiques	417
T 2.5-7: Les frais de personnel des trois fonctions publiques en 2005	418
T 2.5-8: Évolution des charges d'exploitation relatives au personnel des établissements publics de santé (1994-2005)	418
Graphique 2.5-3: Part des charges d'exploitation relatives aux personnels dans les charges totales de la FPH de 1995 à 2005	418
T 2.5-9: Évolution des frais de personnel dans les collectivités territoriales de 2000 à 2005	419
Graphique 2.5-4: Part des dépenses de personnel dans les dépenses totales des collectivités territoriales de 1994 à 2004	419
2.5.3 Déterminants des rémunérations	421
T 2.5-10: Évolution des prix et des rémunérations dans la fonction publique de l'État de 1995 à 2005 (de 2006 à 2007 prévisions de la Direction du Budget)	422
Graphique 2.5-5: Facteurs d'évolution de la rémunération moyenne des personnes en place (RMPP) depuis 1998	422
T 2.5-11: Bilan des augmentations générales des fonctionnaires depuis 1996	423
T 2.5-12: Traitements caractéristiques de la fonction publique 2007	424
T 2.5-13: Comparaison du minimum de traitement de la fonction publique et du Smic depuis 1997	425
2.5.4 Rémunérations dans la Fonction publique de l'État	427
T 2.5-14: Éléments du salaire annuel moyen net de prélèvements en 2004 et en 2005	428
T 2.5-15: Distribution des salaires mensuels nets de prélèvements pour les agents titulaires	428
T 2.5-16: Salaires annuels moyens nets de prélèvements 2005 selon la catégorie socioprofessionnelle et le statut	429
T 2.5-17: Salaires moyens nets en euros par catégorie socioprofessionnelle en 2005 des agents titulaires des ministères civils et militaires employés à temps complet en métropole	430
Graphique 2.5-6: Répartition indiciaire des titulaires civils selon leur catégorie au 31-12-2005	431
T 2.5-18: Répartition indiciaire des titulaires civils selon la catégorie et le sexe au 31-12-2005	432
2.5.5 Rémunérations dans les trois fonctions publiques	433
T 2.5-19: Les salaires mensuels nets moyens en 2004	434
T 2.5-20: Comparaison du salaire mensuel net moyen (1) par catégorie socioprofessionnelle des établissements hospitaliers du secteur public et du secteur privé en 2004	434
T 2.5-21: Évolution des salaires nets mensuels moyen selon le type de collectivité	435
Graphique 2.5-7: Salaires net par grandes catégories, comparaison Fonction publique de l'État / privé	435
Graphique 2.5-8: Salaires nets par grandes catégories, comparaison FPE / privé en 2005	436
Graphique 2.5-9: Salaires nets par grandes catégories, comparaison FPE / privé, hors enseignants, police et prisons en 2005	436
2.6 Formation	437
2.6.1 Formation initiale et continue	439
T 2.6-1: Dépenses de formation en 2004 et 2005	440
Graphique 2.6-1: Répartition des dépenses de formation en 2005	440
Graphique 2.6-2: Nombre de jours de formation initiale et continue rapporté aux effectifs en fonction de 1996 à 2005	441
Graphique 2.6-3: Nombre de jours de formation continue rapporté aux effectifs en fonction de 1996 à 2005	441
Graphique 2.6-4: Durée moyenne de formation continue hors Éducation nationale de 1996 à 2005	441

T 2.6-2 : Nombre de jours de formation rapporté aux effectifs en fonction par catégorie de 1996 à 2005.....	442
T 2.6-3 : Nombre de jours de formation rapporté aux effectifs en fonction par catégorie et par sexe en 2005	443
Graphique 2.6-5 : Nombre de jours de formation continue par agent en 2005 selon la catégorie et le sexe	443
T 2.6-4 : Nombre de jours de formation continue par type de formation pour l'ensemble des ministères	444
Graphique 2.6-6 : Répartition de la formation par thème pour les formations de perfectionnement en 2006 - ensemble des ministères.....	444
2.6.2 Formation par ministère.....	445
T 2.6-5 : Nombre de jours de formation rapporté aux effectifs en fonction.....	445
T 2.6-6 : Nombre de jours de formation rapporté aux effectifs en fonction par sexe en 2005.....	446
T 2.6-7 : Formation initiale et continue par administration.....	447
T 2.6-8 : Formation initiale par administration.....	448
T 2.6-9 : Formation continue par administration.....	449
Graphique 2.6-7 : Dépenses de formation initiale par administration en 2005.....	450
Graphique 2.6-8 : Dépenses de formation continue par administration en 2005.....	450
T 2.6-10 : Part des dépenses de formation dans la masse salariale	451
2.7 Temps et conditions de travail	453
2.7.1 Organisation du temps de travail.....	455
Graphique 2.7-1 : Répartition des agents selon les différents cycles de travail retenus pour l'organisation du temps de travail en 2005.....	456
T 2.7-1 : Proportion d'agents au forfait par catégorie et par sexe en 2003.....	457
2.7.2 Compte épargne temps	459
T 2.7-2 : Proportion d'agents ayant ouvert un compte épargne temps entre 2003 et 2005	461
T 2.7-3 : Nombre moyen de jours déposés par CET entre 2003 et 2005.....	462
T 2.7-4 : Proportion de CET ouverts et nombre moyen de jours déposés au titre de l'année 2005	463
T 2.7-5 : Consommation des jours épargnés sur les CET à la fin de l'année 2005.....	463
Graphique 2.7-2 : Répartition des CET selon la catégorie hiérarchique des agents.....	463
Graphique 2.7-3 : Répartition des jours épargnés selon la catégorie hiérarchique des agents.....	463
T 2.7-6 : Récapitulatif du bilan des CET dans la fonction publique de l'État	464
2.7.3 Temps partiel.....	465
T 2.7-7 : Emploi à temps partiel (1) et cessation progressive d'activité (CPA) par statut, par sexe et selon la quotité de travail au 31-12-2005.....	466
Graphique 2.7-4 : Agents titulaires à temps partiel au 31-12-2005.....	467
Graphique 2.7-5 : Proportion d'emploi à temps partiel, par statut et par sexe, au 31-12-2005.....	467
T 2.7-8 : Temps partiel et cessation progressive d'activité des agents titulaires par sexe et par ministère au 31-12-2005.....	468
Graphique 2.7-6 : Emploi à temps partiel des agents titulaires, par tranche d'âge et par sexe, au 31-12-2005	469
T 2.7-9 : Temps partiel et cessation progressive d'activité des agents titulaires civils par sexe et par catégorie hiérarchique au 31-12-2005.....	469
T 2.7-10 : Répartition par catégorie statutaire (1) et par sexe des bénéficiaires de la cessation progressive d'activité au 31-12-2005.....	470
Graphique 2.7-7 : Évolution du nombre de bénéficiaires du régime de la cessation progressive d'activité – Situation au 31 décembre.....	470
2.8 Relations professionnelles	471
2.8.1 Élections aux commissions administratives paritaires.....	473
T 2.8-1 : Ensemble des trois fonctions publiques : Résultats des élections professionnelles	475
T 2.8-2 : Résultats d'ensemble du 01-01-2004 au 31-12-2006 dans la fonction publique de l'État	475
Graphique 2.8-1 : Évolution du nombre de voix obtenues par les organisations syndicales	476
Graphique 2.8-2 : Évolution du nombre de sièges obtenus par les organisations syndicales	476

Table des matières

Graphique 2.8-3: Rétrospective de la participation électorale aux élections aux CAP nationales dans la fonction publique de l'État	477
Graphique 2.8-4: Pourcentage d'électeurs par fédération syndicale aux élections aux CAP nationales dans la fonction publique de l'État	477
T 2.8-3 : Résultats des élections des représentants du personnel aux commissions administratives paritaires centrales Période du 01-01-2004 au 31-12-2006 Participation électorale par catégorie hiérarchique et ensemble	478
Graphique 2.8-5 : Résultats des élections des représentants du personnel aux CAP nationales - Période du 1er janvier 2004 au 31-12-2006 Nombre d'électeurs - Toutes catégories	479
T 2.8-4 : Résultats des élections des représentants du personnel aux commissions administratives paritaires centrales Période du 01-01-2004 au 31-12-2006 Nombre d'électeurs - Toutes catégories	480
T 2.8-5 : Résultats des élections des représentants du personnel aux commissions administratives paritaires centrales Période du 01-01-2004 au 31-12-2006 Nombre de sièges - Toutes catégories	481
Graphique 2.8-6 : Nombre de voix obtenues par les organisations syndicales selon la catégorie hiérarchique	482
Graphique 2.8-7 : Nombre de sièges obtenues par les organisations syndicales selon la catégorie hiérarchique	482
T 2.8-6 : Résultats des élections des représentants du personnel aux commissions administratives paritaires centrales Période du 01-01-2004 au 31-12-2006 Résultats en voix et sièges par catégorie	483
T 2.8-7 : CAP de la ville de Paris 2004-2005	483
2.8.2 Commission de recours du CSFPE	485
T 2.8-8 : Évolution de l'activité de la commission de recours du conseil supérieur de la fonction publique de l'État	486
Graphique 2.8-8 : Évolution du nombre de recours déposés auprès de la commission de recours du conseil supérieur de la fonction publique de l'État	486
T 2.8-9 : Sanctions disciplinaires prises par les ministères en 2006	487
T 2.8-10 : Mesures prises par les ministères pour insuffisance professionnelle en 2006	488
2.8.3 Grèves	489
T 2.8-11 : Cessations collectives et concertées du travail des agents de l'État en 2006	490
Graphique 2.8-9 : Évolution du nombre de journées perdues pour fait de grève	490
2.9 Politique sociale	491
2.9.1 Crédits sociaux	493
T 2.9-1 : Taux des prestations d'action sociale individuelles interministérielles à réglementation commune	494
T 2.9-2 : Répartition des crédits sociaux gérés par la Direction générale de l'administration et de la fonction publique (1) par type d'action de 2005 à 2007 (crédits en loi de finances initiale en millions d'euros)	495
T 2.9-3 : Évaluation (1) des crédits ministériels consacrés à l'action sociale	496
2.9.2 Congés maladie	497
T 2.9-4 : Proportion d'agents ayant pris un congé de maladie en 2003	498
T 2.9-5 : Répartition du volume des jours de maladie selon le type de congé en 2003	499
T 2.9-6 : Répartition des congés de maladie selon le type en 2003	500
T 2.9-7 : Nombre moyen de jours d'arrêt pour maladie en 2003 Indicateur théorique	501
2.9.3 Accidents du travail	503
T 2.9-8 : Les accidents de travail et de trajet en 2004 et 2005	504
T 2.9-9 : Évolution des accidents de travail et de trajet de 2004 à 2005 Nombre d'accidents et de jours d'arrêt de travail	505
T 2.9-10 : Évolution des accidents de travail de 2004 à 2005 Nombre d'accidents et de jours d'arrêt de travail	506
T 2.9-11 : Évolution des accidents de trajet de 2004 à 2005 Nombre d'accidents et de jours d'arrêt de travail	507
T 2.9-12 : Les accidents de travail et de trajet en 2005, avec ou sans arrêt	508
T 2.9-13 : Les accidents de travail, avec ou sans arrêt en 2005	509

T 2.9-14 : Les accidents de trajet, avec ou sans arrêt en 2005	510
2.9.4 Maladies professionnelles	511
T 2.9-15 : Les maladies professionnelles reconnues et les jours d'arrêt par ministère en 2005.....	512
T 2.9-16 : Les maladies professionnelles reconnues et les jours d'arrêt par maladie en 2005	513
T 2.9-17 : Les maladies professionnelles reconnues et les jours d'arrêt par maladie en 2004 (1).....	514
2.9.5 Hygiène et sécurité	515
Graphique 2.9-1 : Types d'instances de concertation en matière d'hygiène et de sécurité.....	517
Graphique 2.9-2 : Fréquence des thèmes abordés lors des CHS par l'ensemble des ministères et établissements rattachés	517
T 2.9-18 : Les acteurs en hygiène et sécurité par ministère au 31-12-2005	518

